



**SEARCH
JOIN
STAY**

**CICLO DE
VIDA LABORAL**

What Workers Want Report 2019

CONTENTS

Acerca de Hays	1
Elaboración del informe	2
Deberías saber...	3
La Generación Z	4
Ciclo de vida laboral	5
Search	8
Join	22
Stay	32
Salario	
Desarrollo de carrera	
Cultura de la empresa	
Beneficios	
Datos relevantes por sector	51
Conclusiones	52
Recomendaciones	53
Contáctanos	54

ACERCA DE HAYS

Hays, multinacional británica líder mundial en selección especializada de personal cualificado de Staff, Mandos Intermedios y perfiles de Alta Dirección, está presente en 33 países y tiene más de 245 oficinas a nivel mundial.

Las líneas de negocio de Hays:



Hays Response

Empresa cuya misión es la selección permanente de personal de apoyo cualificado y proyectos de Interim Management de corta o larga duración. La calidad de una consultoría de selección y la rapidez de una empresa de trabajo temporal se combinan para dotar de efectividad las búsquedas, optimizando el tiempo de respuesta a nuestros clientes.

Hays Recruiting Experts Worldwide

Compañía orientada a la selección de mandos intermedios y perfiles cualificados. Ofrece servicios de selección y evaluación de competencias para puestos de trabajo permanentes. La especialización de nuestros consultores y alto conocimiento de sus respectivos sectores son sus principales ejes de calidad y rapidez para dar soluciones concretas a las necesidades de nuestros clientes.

Hays Executive

Firma especializada en la búsqueda y selección de perfiles de Alta Dirección y Direcciones Funcionales. Ofrece servicios de Headhunting, estudios de mercado y evaluación de perfiles cualificados, así como un asesoramiento continuo de la evolución del mercado a clientes y candidatos.

Hays Talent Solutions

Es la línea de negocio de MSP y RPO de Hays. Ofrece los recursos y el talento necesarios para transformar las organizaciones que deseen externalizar sus servicios de selección de forma parcial o completa a través de una combinación de conocimiento del mercado, la excelencia técnica y una metodología inigualable. Esta línea ayuda a las empresas a mejorar sus procesos internos, con soluciones a medida para grandes volúmenes.

Hays IT Services

Nuestra división de IT Services se ha creado con la finalidad de ayudar a los profesionales del sector IT a encontrar proyectos atractivos y motivadores que se adecuen a su experiencia y expectativas. Seleccionamos candidatos para proyectos de IT en las áreas de Infraestructura, Desarrollo, Consultoría, Ventas o Gestión, ofreciendo flexibilidad en la contratación.

ELABORACIÓN DEL INFORME

Hemos desarrollado el informe What Workers Want 2019 para enfatizar y dar una visión más amplia de la situación y la voluntad de los trabajadores en nuestro país en comparación a la visión de las empresas. Valoraremos todos aquellos aspectos que los trabajadores tienen en cuenta a la hora de tomar decisiones sobre si deciden permanecer o cambiar de empleo o proyecto. Para que se entienda mejor este proceso de toma de decisiones, lo hemos separado en tres fases *Search, Join y Stay*, del inglés: *Buscar, Incorporarse y Quedarse*. Estas tres fases componen un ciclo al que hemos llamado Ciclo de Vida Laboral, que va desde que empiezas con tu primer empleo hasta el día en que te jubilas y dejas de trabajar.

Cada año elaboramos la Guía Hays, una guía de tendencias y salarios que ayuda a nuestros clientes y candidatos a realizar previsiones del Mercado Laboral y conocer las nuevas tendencias de sus sectores. Aprovechando la encuesta que se lanza para la elaboración de esta guía durante el último trimestre del año, hemos indagado más profundamente sobre ciertos aspectos relacionados con la vida en la empresa de los trabajadores que presentaremos en este informe.

Esta parte está basada en las respuestas a una encuesta dirigida a empresarios españoles, personal directivo y profesionales de Recursos Humanos. También contamos con la opinión de los trabajadores – empleados, desempleados y expatriados. Para esta edición hemos contado con las respuestas y opiniones de más de 1.300 empresarios y más de 5.600 trabajadores.

También lanzamos una encuesta al sector académico, donde invitamos a participar a distintas Universidades, Centros de Formación Profesional, Escuelas de Negocio y Centros Especializados de Postgrado. La finalidad es averiguar cuál es el punto de vista académico y ver si existen tendencias comunes entre los distintos centros e instituciones. Entre las respuestas obtenidas tenemos 39 de Universidades, 4 de centros de FP y 37 de Escuelas de Negocio y Centros de Postgrado.

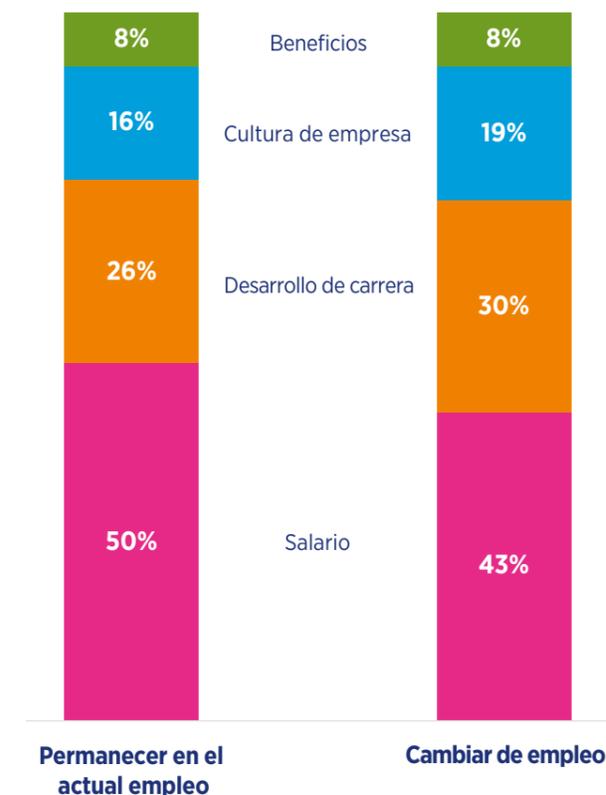
Entre los centros que han participado figuran:



DEBERÍAS SABER...

<p>44% </p> <p>Salario Valora el salario como aspecto más importante a la hora de seleccionar un nuevo empleo</p>	<p>32% </p> <p>Engagement Espera trabajar en menos de cinco empresas a lo largo de su carrera</p>
<p>47% </p> <p>Encaje cultural Aceptaría una bajada salarial a cambio de un mejor encaje cultural en una nueva empresa</p>	<p>51% </p> <p>Desarrollo Rechazaría una oferta de empleo si la empresa no pudiera ofrecerle desarrollo profesional</p>
<p>77% </p> <p>Ambición Se considera ambicioso para progresar en su carrera</p>	<p>41% </p> <p>Conciliación Considera que tiene un balance positivo entre su vida personal y laboral</p>

Factores valorados por los profesionales para decidir si permanecen en su actual empleo o cambian de empresa



Las empresas cada vez ponen más el foco en sus empleados

A un 51% de los trabajadores en España le gustaría trabajar a lo largo de su vida laboral en entre 5 y 10 empresas. Hay posiciones como son los roles de ventas comerciales, ingenieros e informáticos cuya rotación es más elevada. Cada cambio de empresa o de proyecto supone un importante proceso de toma de decisiones. El punto de partida de este proceso empieza el día en el que el trabajador entra en el mundo laboral con la búsqueda e incorporación del primer empleo. A partir de aquí el trabajador, día a día, valora si el proyecto encaja o no con sus expectativas. En el momento en el que el empleado deja de estar motivado con el proyecto y decide realizar un cambio en su carrera, vuelve a encontrarse de nuevo en el punto de partida de este ciclo de la vida laboral.

De cada una de las fases hemos analizado tanto el punto de vista de las empresas, ya que ocupan un papel muy importante en este proceso, como el de los trabajadores y protagonistas de este ciclo. Para analizar mejor el punto de vista de las empresas hemos segmentado algunas respuestas por tipología: Start-ups, PyMES y Multinacionales. Y, para conocer mejor el comportamiento de los trabajadores, hemos segmentado algunas de las respuestas por género o generación: los Baby Boomers (de 1940 a 1959), los de la Generación X (de 1960 a 1979), la Y o también conocidos como Millennials (de 1980 a 1999) y los Z (del 2000 hasta 2009).

Puedes descargar, consultar la versión online de la Guía, probar la calculadora salarial, encontrar descripciones de los puestos de trabajo, información sectorial y planes de carrera en guiasalarial.hays.es

Puedes participar en la conversación en redes sociales con [#HaysWWW2019](https://twitter.com/HaysWWW2019) y [#GuíaHays2019](https://twitter.com/GuiaHays2019)

LA GENERACIÓN Z

Cuando ya casi nos acostumbrábamos a los Millennials, llegan los Z para desmontarlo todo.

Son una generación que aún no se encuentra muy dentro del Mercado Laboral pero consideramos que es importante hacerles un hueco en este informe para analizar el comportamiento de los que serán, en pocos años, futuros empleados. Es importante tener en cuenta que la gran

mayoría de ellos aun están estudiando. Hablan desde el punto de vista de un primer empleo que pocas veces está relacionado con sus estudios y la poca experiencia en el Mundo Laboral no les permite tener un empleo del todo cualificado.

60%

Prefiero un horario flexible a la entrada y la salida

60%

Un bonus por consecución de objetivos es algo motivador

100%

Una subida salarial volvería a motivarme

66%

Rechazaría una oferta de trabajo si no pudiera ofrecerme desarrollo profesional o formación

40%

No me motiva la opción de teletrabajo

75%

Estoy desmotivado en mi trabajo

79%

Me preocupa la jubilación

67%

Una mejor formación me tentaría para considerar un nuevo empleo

60%

Espero una subida salarial en 2019

50%

Valoro la cultura de empresa y su reputación cuando busco un nuevo empleo

33%

Una mejora de las instalaciones volvería a motivarme*

* (muy por encima de las demás generaciones)

62%

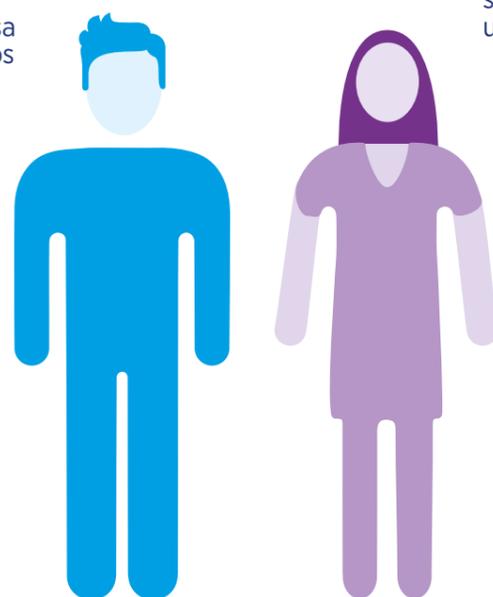
El salario es lo que más valoro en mi empleo actual

46%

No me preocupa si mi empresa está alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible

100%

Considero los beneficios no salariales a la hora de valorar un cambio de empleo



CICLO DE VIDA LABORAL

En este informe hemos simplificado el proceso en las tres siguientes fases:

SEARCH

Es el periodo en el que el trabajador se encuentra en fase de búsqueda del primer o de un nuevo empleo.



JOIN

Qué valora el trabajador antes de incorporarse en una nueva empresa o proyecto.



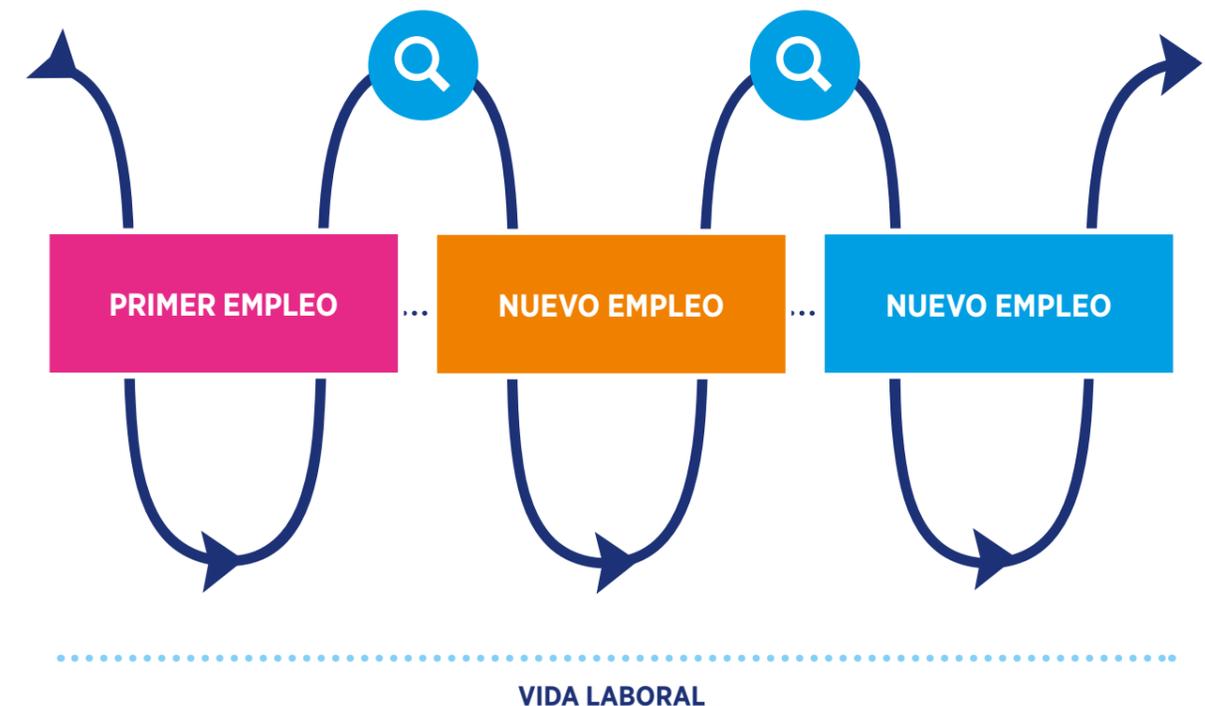
STAY

Esta es la fase más larga ya que tiene la duración de cada proyecto. Qué es lo que hace que el trabajador se quede en la empresa o decida realizar un cambio.



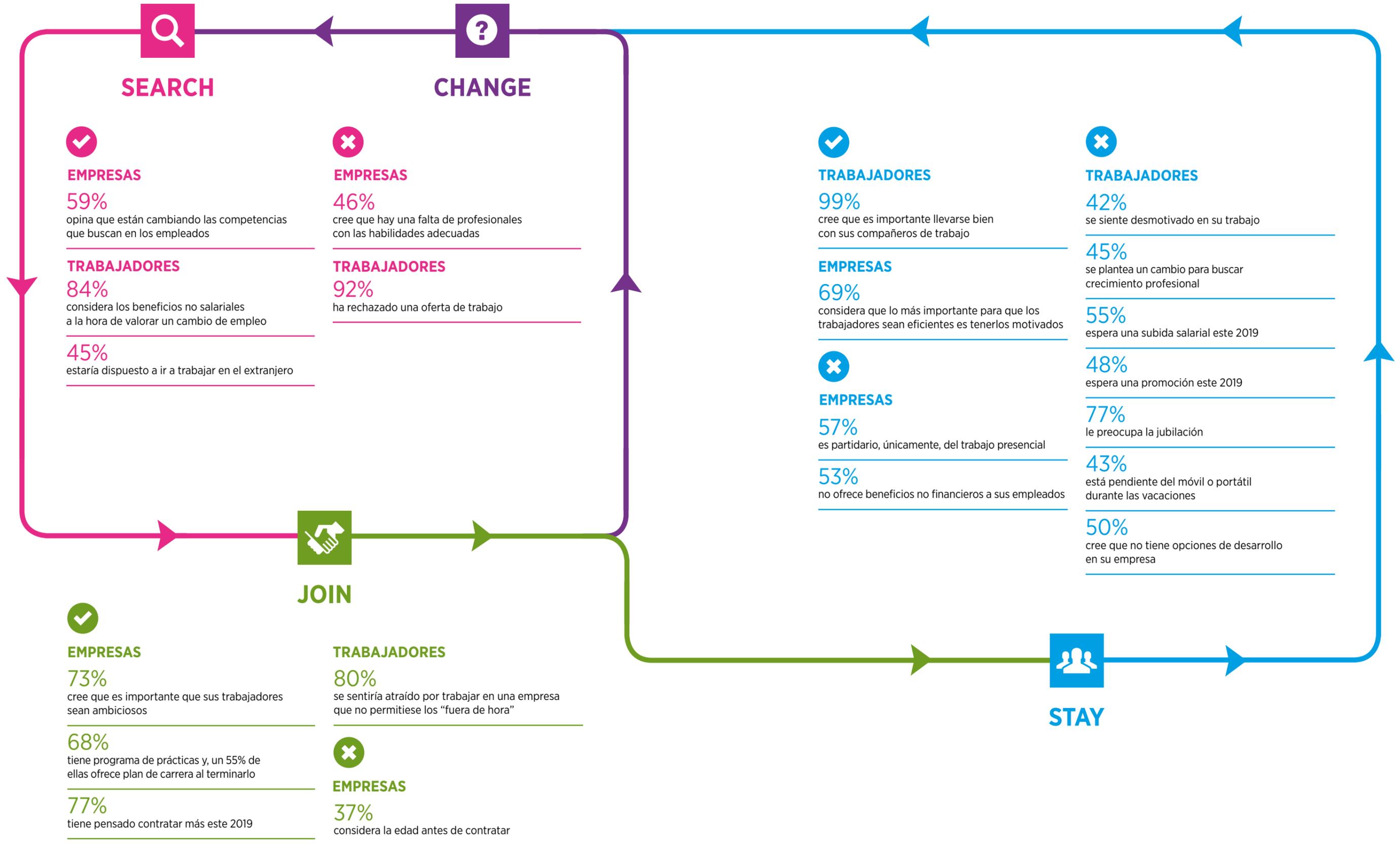
La vida laboral empieza el día en el que empiezas a buscar un nuevo empleo. A partir de este momento no dejamos en ningún momento de tomar decisiones en relación a nuestra carrera profesional. En el gráfico siguiente tenemos una representación visual de la vida laboral de los trabajadores. A lo largo de este periodo, nos encontramos en una búsqueda constante de ofertas de empleo, no siempre nos encontramos

de forma activa pero muchas veces dejamos activas las alertas de ofertas de empleo. Cuando decidimos dar un giro a nuestra carrera y decidimos cambiar de empresa, empezamos la fase de búsqueda hasta que nos incorporamos en una nueva empresa y empezamos el nuevo proyecto, consideramos que el conjunto de estas fases es un ciclo ya que se repite cada vez que decidimos redirigir nuestra carrera.



WHAT WORKERS WANT

OBSTÁCULOS Y MOTIVACIONES





Tanto las empresas como los trabajadores cada vez son más exigentes a causa de la oferta y la demanda del Mercado Laboral. Por un lado las empresas buscan profesionales altamente cualificados, con experiencia y con las habilidades adecuadas para cubrir sus vacantes y, por otro lado, los trabajadores buscan empresas que les puedan ofrecer una mejor calidad de vida.

Visión de las empresas

¿Te cuesta encontrar profesionales cualificados para determinadas posiciones?

Sí

Guía Hays 2018



Guía Hays 2019*



¿Por qué motivos te cuesta encontrar perfiles para determinadas posiciones?

Falta de profesionales con las habilidades adecuadas



Perfil muy demandado en el Mercado



*Guía Hays, una guía de tendencias y salarios que ayuda a nuestros clientes y candidatos a realizar previsiones del Mercado Laboral y conocer las nuevas tendencias de sus sectores.

Las empresas valoran en este orden los siguientes aspectos a la hora de considerar contratar a un candidato:

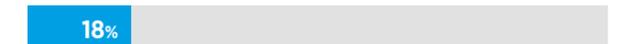
Habilidades



Encaje con la empresa



Potencial



Cualificaciones



Hemos preguntado al sector académico cuáles son las habilidades que consideran que son claves para desarrollar durante la fase de estudios y facilitar la entrada al Mundo Laboral:

Idiomas



Adaptación y polivalencia



Proactividad y dinamismo





¿Qué habilidades son más importantes en tu empresa?

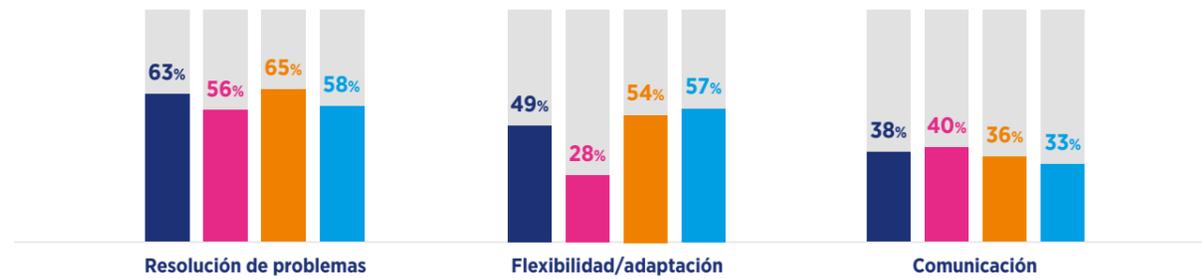
Habilidades técnicas específicas del puesto



Soft skills/habilidades personales (Comunicación, resolución de problemas, etc.)

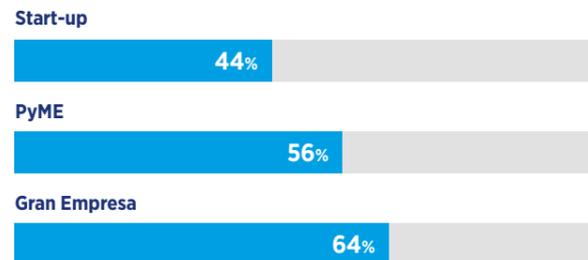


■ Total encuestados ■ Start-up ■ PyME ■ Gran Empresa



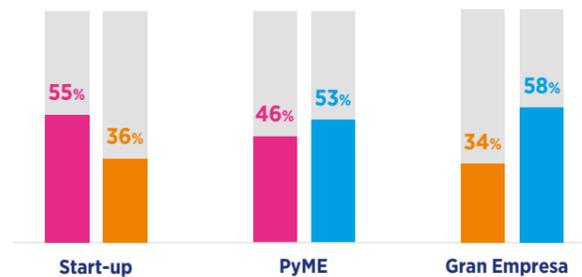
Un 52% de las empresas opina que existe distancia entre las competencias que necesitan en los profesionales y su preparación. Aún así las empresas están evolucionando y cambiando su punto de vista en relación a las habilidades que más valoran en sus empleados.

¿Están cambiando las competencias que tu empresa busca en un empleado?



¿Cómo?

- Busco gente más motivada
- Busco profesionales especializados
- Busco profesionales polivalentes

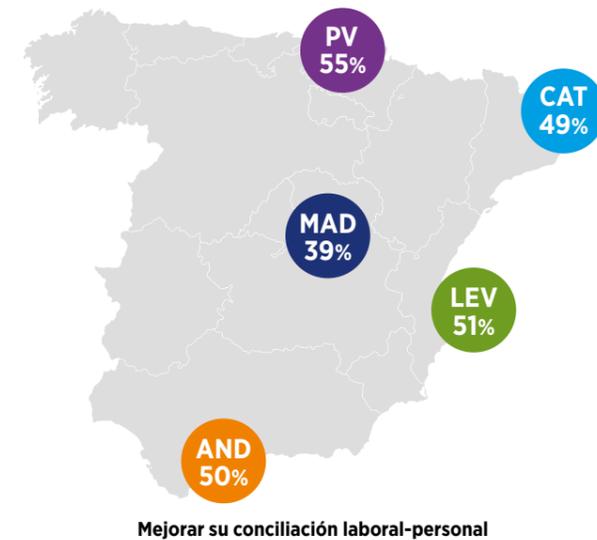
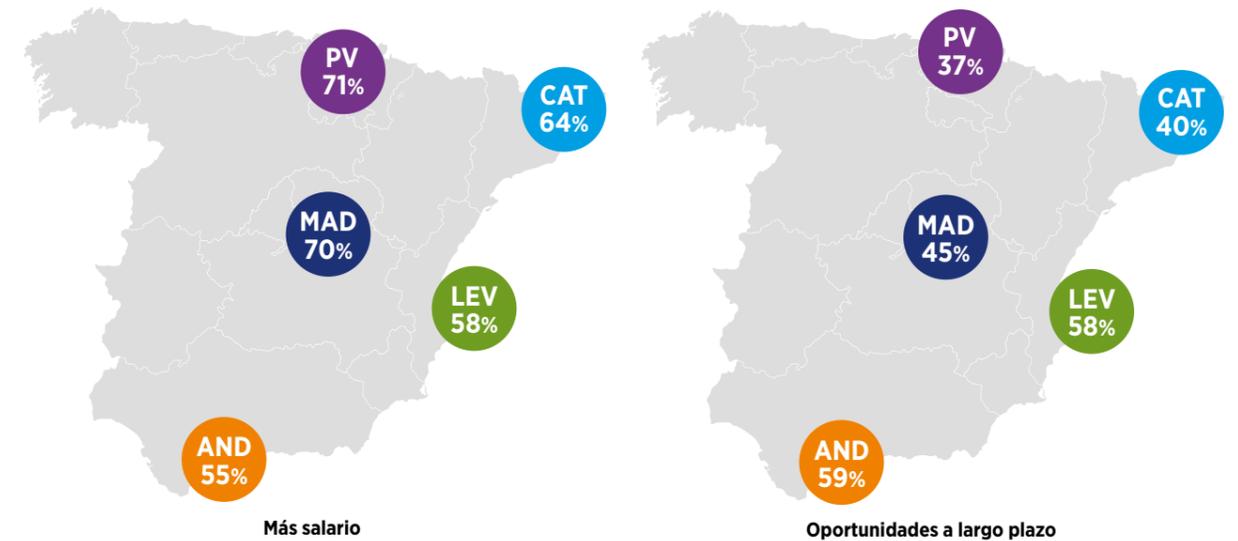


¿Qué aspectos crees que valora más un candidato cuando considera obtener un trabajo nuevo?

■ Total encuestados ■ Start-up ■ PyME ■ Gran Empresa



Por región:





Ahora que conocemos el punto de vista de las empresas en relación al proceso de búsqueda de nuevos candidatos, vamos a analizar qué opinan los profesionales. Es importante tener en cuenta que hemos agrupado la fase de búsqueda

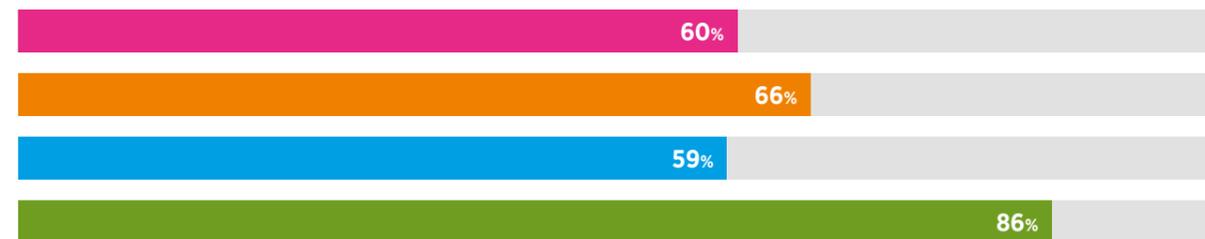
de nuevos proyectos con la fase de cambio ya que, cuando un trabajador se decide a cambiar su proyecto, se sitúa de nuevo en el punto de partida del ciclo laboral.

Visión de los profesionales

¿Estás buscando un cambio de empleo de forma activa?

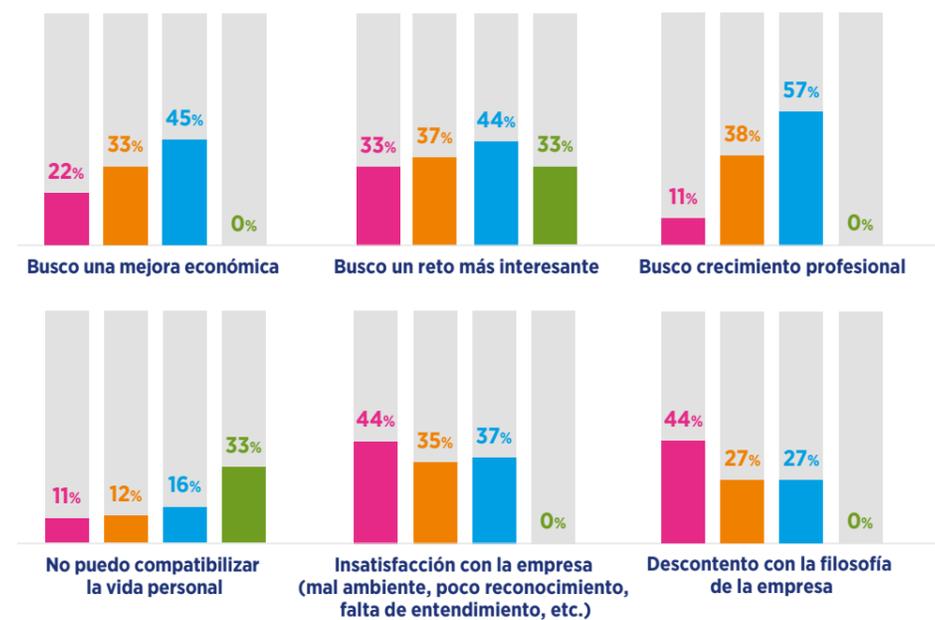
■ Baby Boomers ■ Generación X ■ Generación Y/Millennials ■ Generación Z

Sí



¿Por qué?

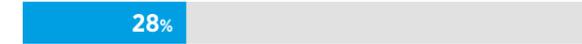
■ Baby Boomers ■ Generación X ■ Generación Y/Millennials ■ Generación Z



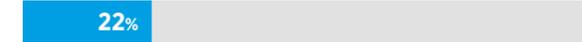
¿Prima siempre el salario cuando buscas empleo?

Sí

Empleados



Desempleados



¿Consideras los beneficios no salariales a la hora de valorar un cambio de empleo?

Sí



¿Cuál de los siguientes objetivos esperas conseguir con el nuevo empleo? Escoge 3:

Baby Boomers

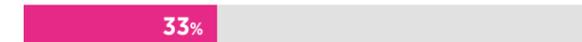
Aumentar su seguridad laboral



Mejor encaje con su manager



Más salario



Generación X

Más salario



Oportunidades a largo plazo



Mejorar su conciliación laboral-personal



Generación Y/Millennials

Más salario



Oportunidades a largo plazo

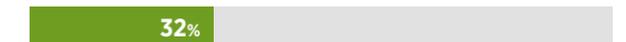


Mejorar su conciliación laboral-personal



Generación Z

Más facilidad para llegar al trabajo



Oportunidades a largo plazo



Mejor formación



La Generación Z es la única que no contempla el salario a la hora de buscar un nuevo empleo, como ya hemos comentado previamente, esta generación prioriza otros aspectos como la formación que se les ofrece. La Generación X y la Y van a la par dándole mucha importancia al paquete salarial y, los Baby Boomers, dan especial importancia a la seguridad laboral dentro de la empresa.



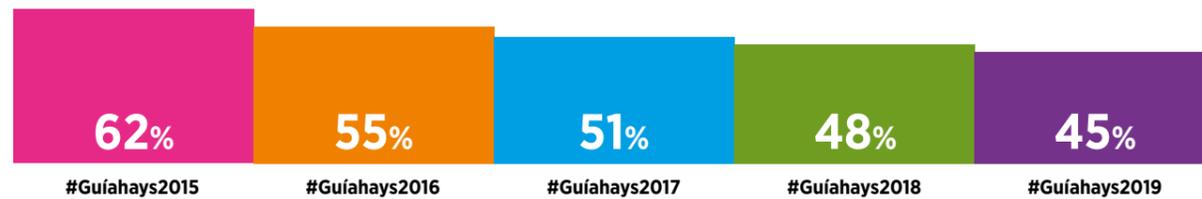
TRABAJAR EN EL EXTRANJERO

Las experiencias en el extranjero cada vez son más valoradas por las empresas. Los profesionales que han tenido una experiencia internacional han desarrollado indirectamente muchas de las Soft Skills que tan demandan las empresas.

Visión de los profesionales

¿Estarías dispuesto a irte a trabajar al extranjero? (Sí)

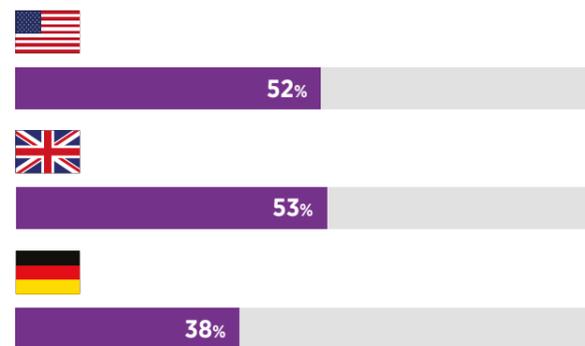
Sí



#GuíaHays2019



Top 3 destinos:



Sí



No

Del 55% que no se iría al extranjero:

Razones familiares



El motivo de la mayoría de los profesionales que no se iría a trabajar en otro país es por temas familiares.

El porcentaje de profesionales que se plantea ir a trabajar fuera se ha reducido desde 2015, estos datos dan una visión positiva del Mercado Laboral en España, si los trabajadores

ya no tienen tanta necesidad de emigrar quiere decir que el mercado está mejorando. Solo un 28% cambió de región en España por motivos laborales en 2018.

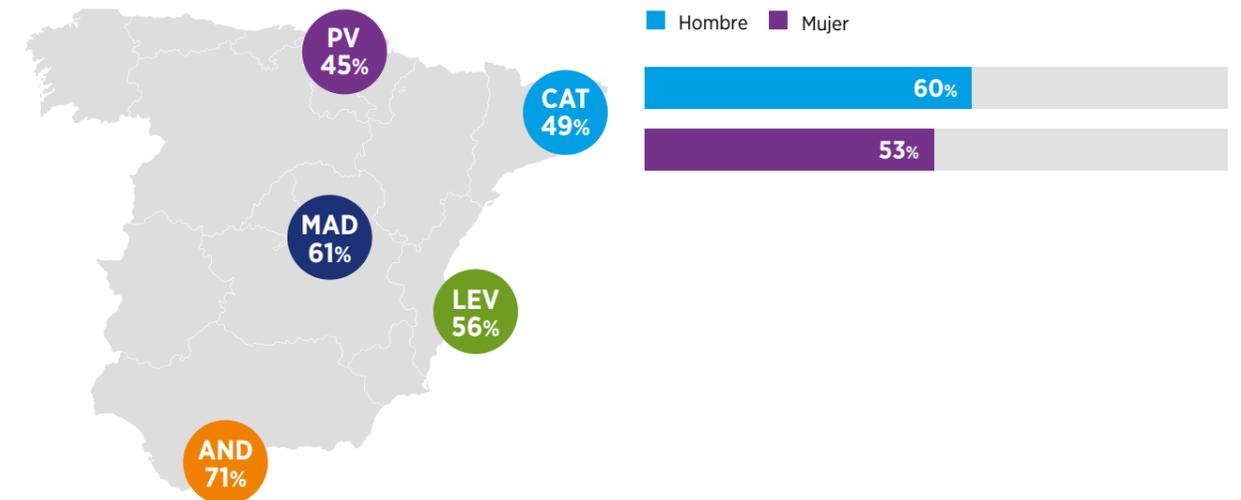
¿Te moverías, en el próximo año, a otra ciudad o región de España si surgiese la posibilidad de trabajar en un proyecto interesante?

Empleados Desempleados

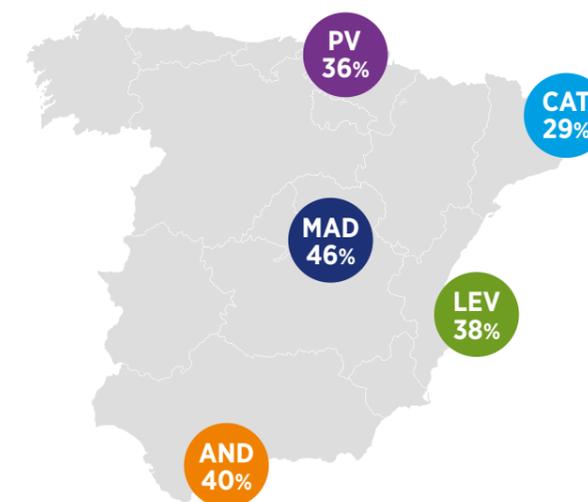
Sí



Empleados



¿A qué regiones?



Cataluña remonta después de la caída, pasó de un 42% (2017) a un 27% (2018) y se sitúa en un 29%, aunque sigue siendo un porcentaje bajo en comparación a las demás regiones.



Según cada región:

Madrid



País Vasco



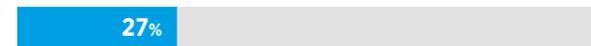
Asturias



Andalucía



Valencia



Cataluña



País Vasco



Cantabria



Cataluña



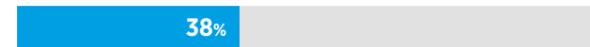
Cataluña



País Vasco



Valencia



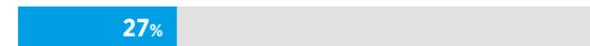
Levante



Cataluña



Baleares



Visión de los trabajadores en el extranjero

¿Tu trabajo está relacionado con tus estudios?

■ Sí ■ No



Sí

Artes y Humanidades



Ingeniería



Ciencias sociales



Ciencias



Ciencias de la salud



¿Por qué motivo emigraste?

■ Obligación ■ Voluntad



No encontraba oportunidades de empleo en España



Buscaba proyección internacional



Trabajaba en España, pero me ofrecieron un proyecto más interesante en el extranjero



Por vivir la experiencia



Trabajaba en España, pero me ofrecieron un mejor salario en el extranjero



85%
de los trabajadores en el extranjero tiene intención de regresar a España

60%
Sí

25%
solo si la situación económica mejora



Las entrevistas

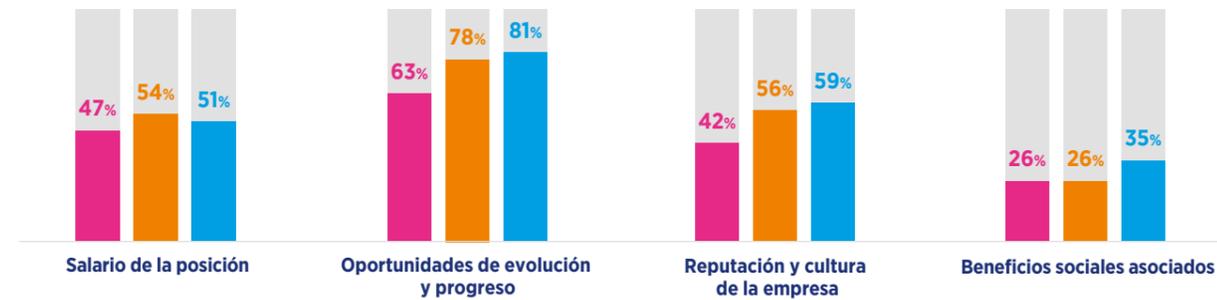
Las entrevistas profesionales son el momento clave y muchas veces decisivo que permite tanto a las empresas como a los trabajadores tomar una decisión final. Es importante que

las empresas den toda la información de la empresa y de la vacante a cubrir y, que los candidatos muestren su interés y las aptitudes necesarias para cubrir dichas vacantes.

En una entrevista, ¿qué aspectos comentas?

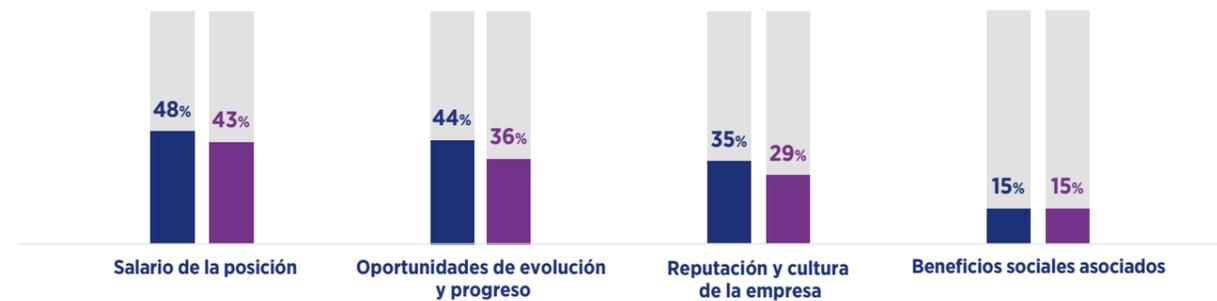
Empresas en España

■ Start-up ■ PyME ■ Gran Empresa



Profesionales en España

■ Hombre ■ Mujer



¿Cuáles son los 5 errores más graves que un candidato puede cometer en una entrevista de trabajo? (Visión de las empresas)

Falta de honestidad

71%

Falta de interés durante la entrevista

71%

Antipatía o arrogancia

68%

Comentarios negativos sobre sus antiguos jefes o empleadores

46%

Incapacidad de describir su experiencia y trabajo

41%

¿Promueves/valoras alguna de las siguientes políticas durante el proceso de selección para un nuevo empleo?

Siempre

■ Empresas en España ■ Profesionales en España

Diversidad de Género

40%

39%

Salud y bienestar

37%

60%

Maternidad/Paternidad

24%

31%

Trabajo flexible

33%

54%

Responsabilidad Social Corporativa

26%

38%

Formación

49%

65%

53%

de las mujeres considera siempre muy importante que las empresas tengan una buena política de Diversidad de Género. Y cada vez más, las nuevas generaciones valoran más la política de RSC en una empresa.



Visión de los profesionales

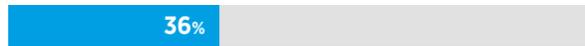
92%
de los profesionales ha rechazado alguna oferta

Motivos 2019

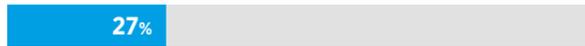
El salario era inferior a las expectativas



No me interesaban las condiciones laborales (horario, periodo de prueba, tiempo de viaje, etc.)



Me decanté por otra oferta



■ Baby Boomers
 ■ Generación X
■ Generación Y/Millennials
 ■ Generación Z

No había desarrollo en la empresa



El salario era inferior a las expectativas



El salario era inferior a las expectativas



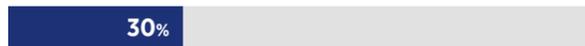
Contrato "en negro"



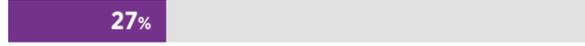
¿Rechazarías una oferta de trabajo si no pudiesen ofrecerte desarrollo profesional o formación?

■ Total encuestados
 ■ Hombre
 ■ Mujer
 ■ Baby Boomers
 ■ Generación X
 ■ Generación Y/Millennials
 ■ Generación Z

Sí, es importante



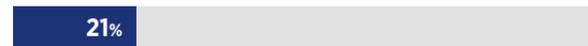
Por género



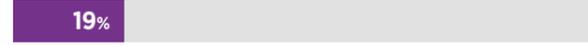
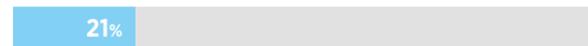
Por generación



Sí, es muy importante



Por género



Por generación



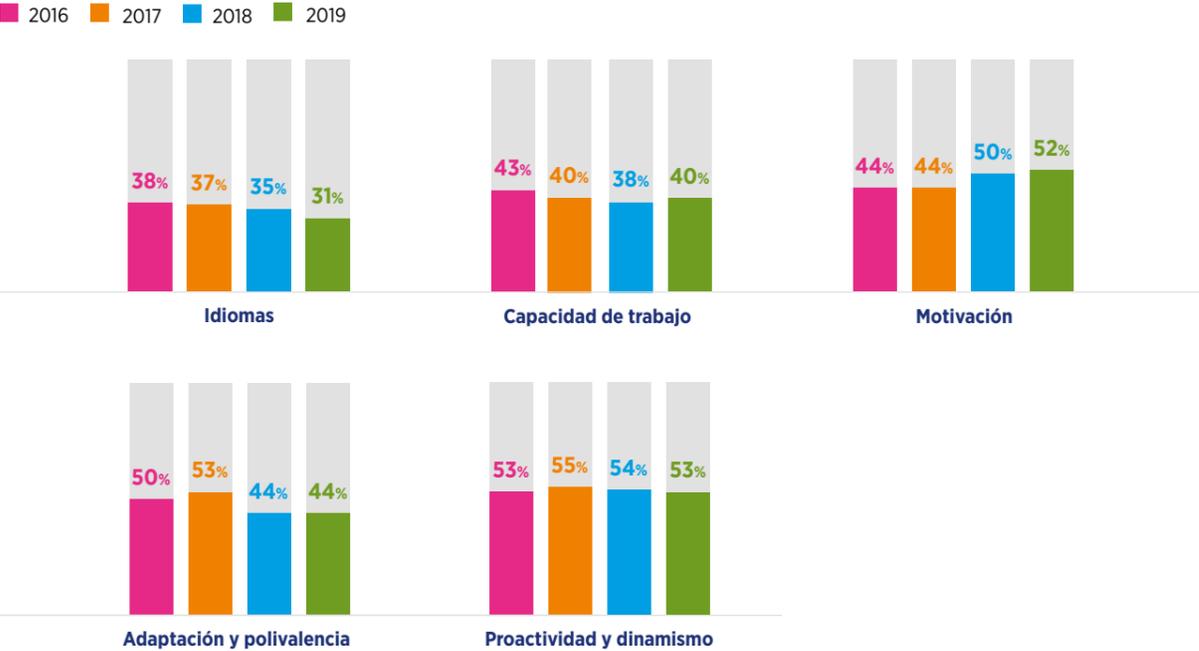


88%
de las empresas valora más la experiencia de los candidatos que su formación

Este porcentaje es positivo para la mayoría de los trabajadores en España, ya que las empresas ya no dan tanta importancia a los estudios de un empleado y se decantan más por analizar su experiencia. Podemos decir que este alto porcentaje es negativo para los jóvenes recién graduados que están buscando un empleo ya que no tienen experiencia o solo cuentan con prácticas. Este podría ser uno de los motivos por los que el paro juvenil es tan elevado en España actualmente. Este tipo de perfil solo puede entrar en el Mundo Laboral a través de los programas de prácticas que ofrecen algunas empresas y pocas veces, después, tienen la opción de incorporarse en esa empresa. Un 68% de las empresas cuenta con programa de prácticas y de ellas, solo un 55% ofrece plan de carrera al terminarlo.

Visión de las empresas

Además de formación y experiencia, qué cinco factores son los que más influyen para incorporar un candidato:



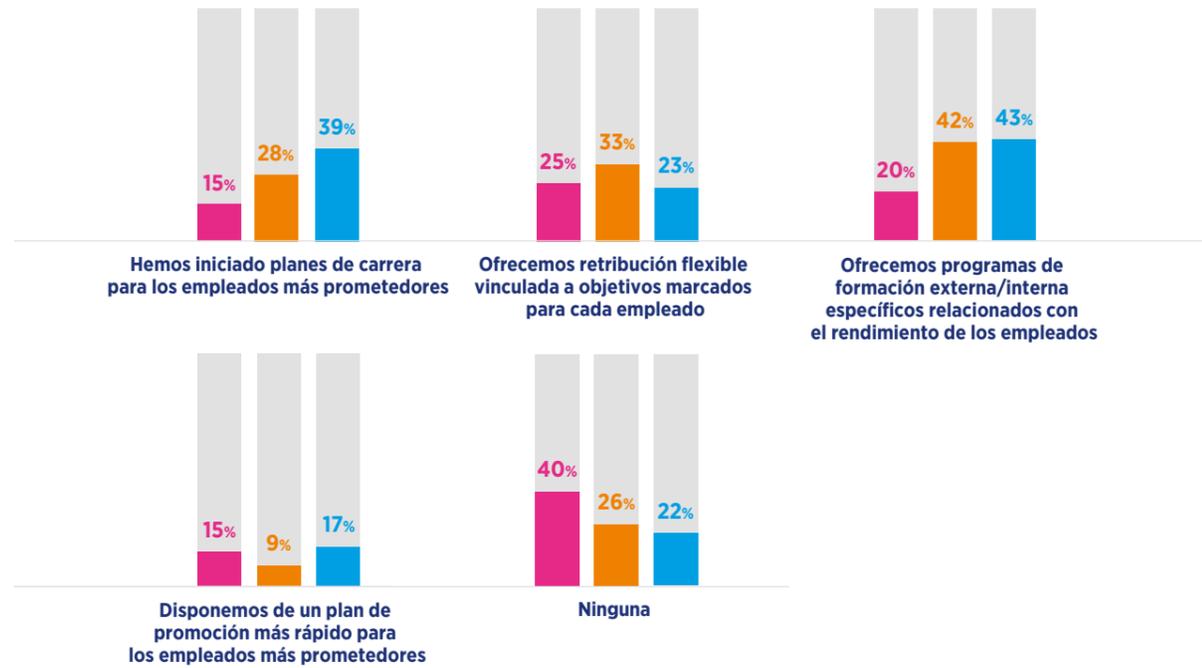
Como ya hemos podido observar en la fase anterior, las empresas cada vez valoran más las Soft Skills de sus trabajadores. Es evidente que las habilidades técnicas son imprescindibles pero, lo que al final hará decantar a la empresa entre dos candidatos será la personalidad de cada uno. Al fin y al cabo, las empresas también pueden ofrecer formación para reforzar las habilidades técnicas de un trabajador.

En estos gráficos podemos ver como ha disminuido el porcentaje de algunas de las habilidades técnicas, como los idiomas y, por otro lado, han aumentado las habilidades personales como la motivación.



¿Qué novedades has implementado este año para identificar talento, fomentarlo y desarrollarlo?

Start-up PyME Gran Empresa



Las grandes empresas, por lo general, acostumbran a tener un presupuesto mayor y pueden destinar una cantidad superior a este tipo de programas. Vemos que tanto las grandes empresas como las PyMES invierten sobre todo en programas de formación para sus empleados.

¿Has contratado, en el último año, perfiles de alguno de los siguientes colectivos?

2019



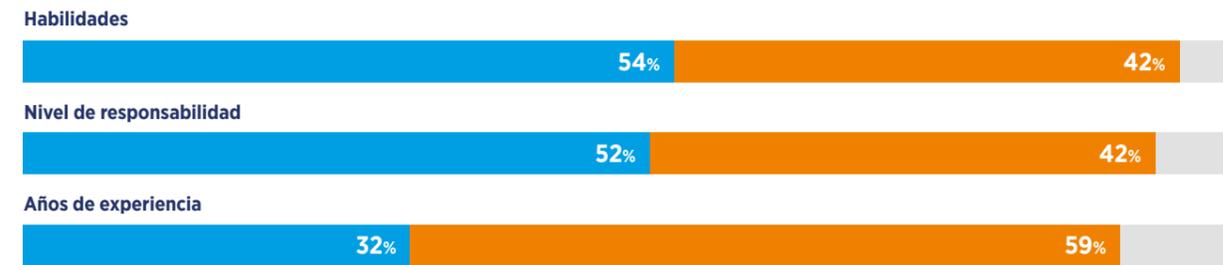
Por lo general, los colectivos más demandados son los menores de 30, tanto parados como en activo. Aún así, las empresas están contratando ligeramente por encima del año anterior a todos los colectivos.

Les hemos preguntado a las empresas cuáles son los factores que tienen en cuenta a la hora de decidir el salario de un trabajador. Muchas de ellas valoran las capacidades del candidato para definir su paquete salarial.

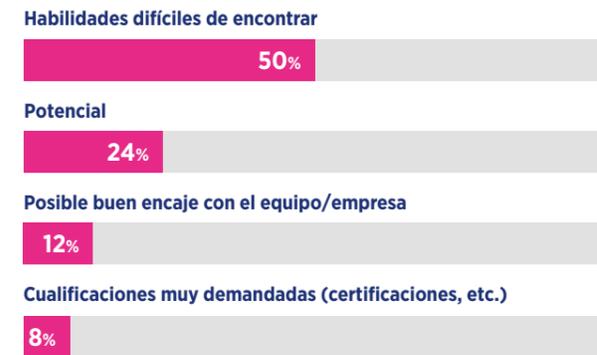
65%
de los trabajadores valora el salario a la hora de realizar un cambio de empleo

¿Cómo valoras los siguientes aspectos a la hora de decidir el salario de un trabajador?

Muy importante Bastante importante



Cuál de los siguientes factores te haría plantearte pagar más a un candidato:

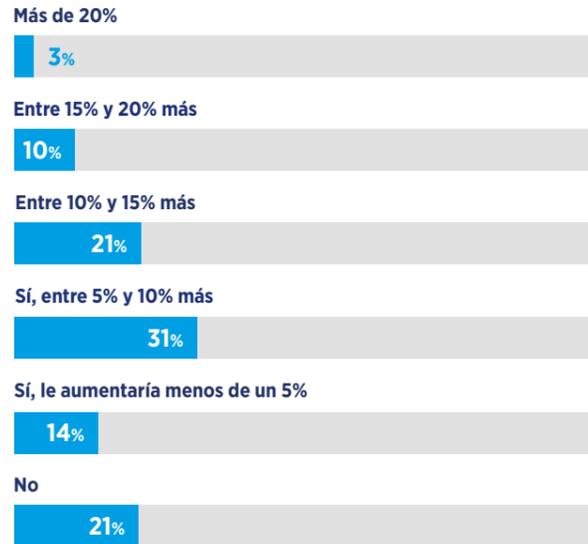


Cuál de los siguientes factores te haría plantearte pagar menos a un candidato:





¿Pagarías más a un candidato que tuviera cualificaciones relevantes para el sector?



Las empresas valoran la experiencia en el sector que pueda tener un candidato. Un ejemplo muy claro es el sector del Retail, en este ámbito, los equipos de Recursos Humanos siempre priorizarán una persona que haya trabajado en el mismo ámbito ante otra que provenga de uno totalmente distinto.

“ Los trabajadores mayores de 50 años aportan diversidad y experiencia a los equipos. ”

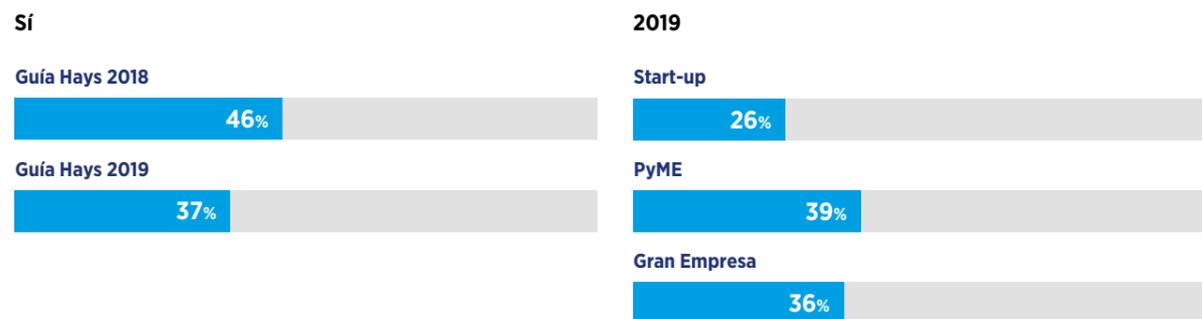
Visión de las empresas



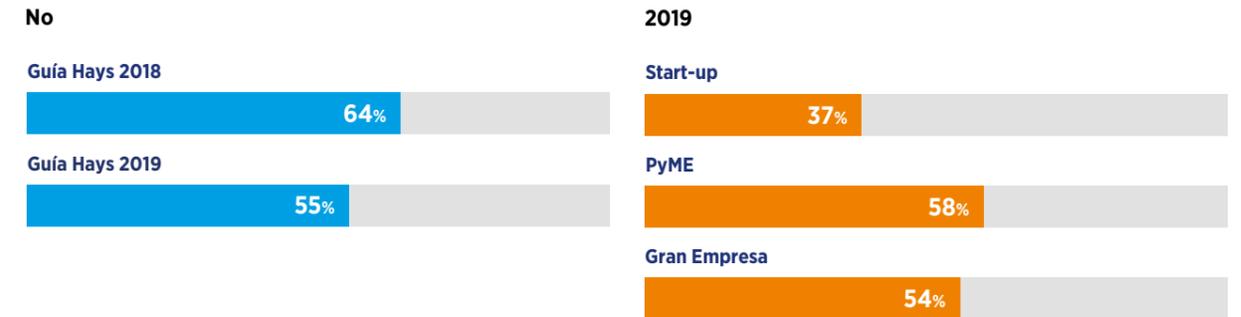
Profesionales en España



Se reduce la cantidad de empresarios que considera la edad a la hora de contratar:

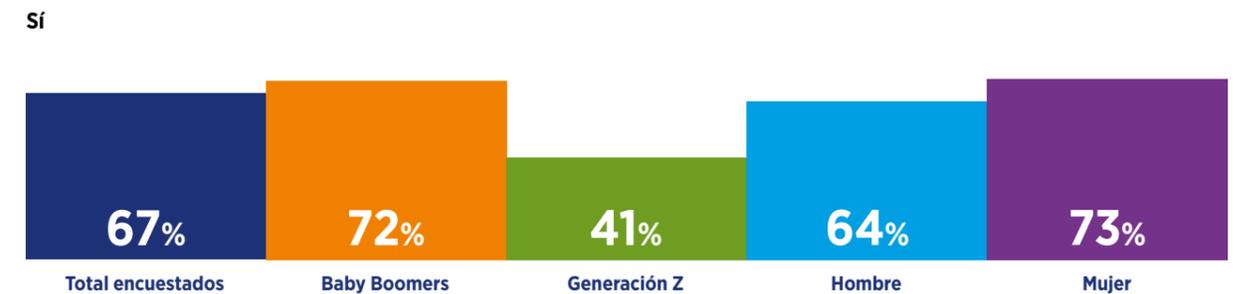


La mitad de las empresas no es partidaria de implantar el CV ciego:



Visión de los profesionales

¿Eres partidario de que las empresas implanten el CV ciego (sin referencias personales ni fotos)?



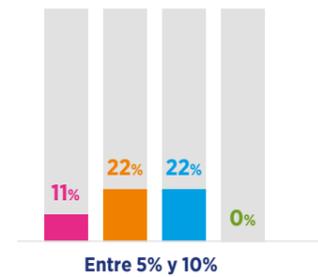
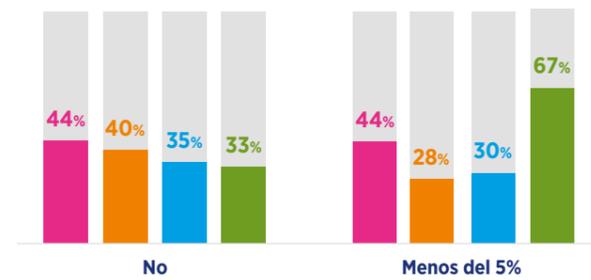


Visión de los profesionales

El salario es un factor clave a la hora de decidir incorporarse en una empresa, aún así el 84% de los profesionales en España también valora los beneficios sociales.

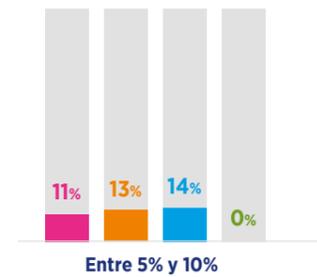
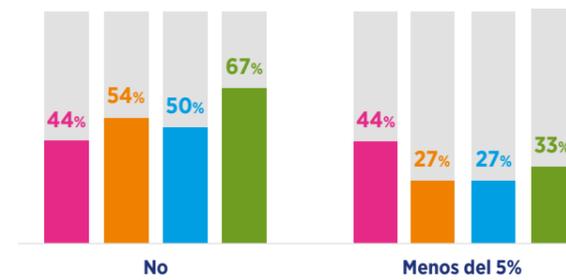
¿Aceptarías una bajada de salario si el nuevo empleo te ofreciese todo lo demás que fuera importante para ti? (Beneficios deseados, desarrollo, ubicación)

■ Baby Boomers
 ■ Generación X
 ■ Generación Y/Millennials
 ■ Generación Z



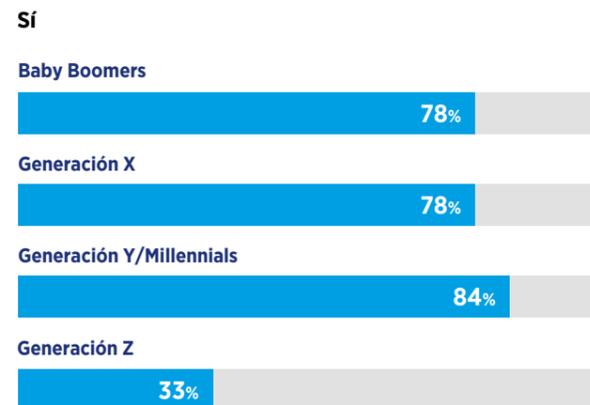
¿Aceptarías una bajada de salario si el nuevo empleo tuviera un mejor encaje cultural a nivel personal encaje cultural a nivel personal contigo?

■ Baby Boomers
 ■ Generación X
 ■ Generación Y/Millennials
 ■ Generación Z



¿Te sentirías atraído/a por una empresa que no permitiese los "fuera de hora" como son las horas extra, revisión del correo o atender llamadas fuera de horas de oficina?

80%
Sí



Qué opción de empleabilidad crees que resulta más atractiva a los jóvenes de hoy en día?

Punto de vista académico

■ Empleo en Gran Empresa Multinacional
 ■ Empleo en PyME
 ■ Empleo en Gran Empresa Nacional
 ■ Emprendimiento

Guía Hays 2018



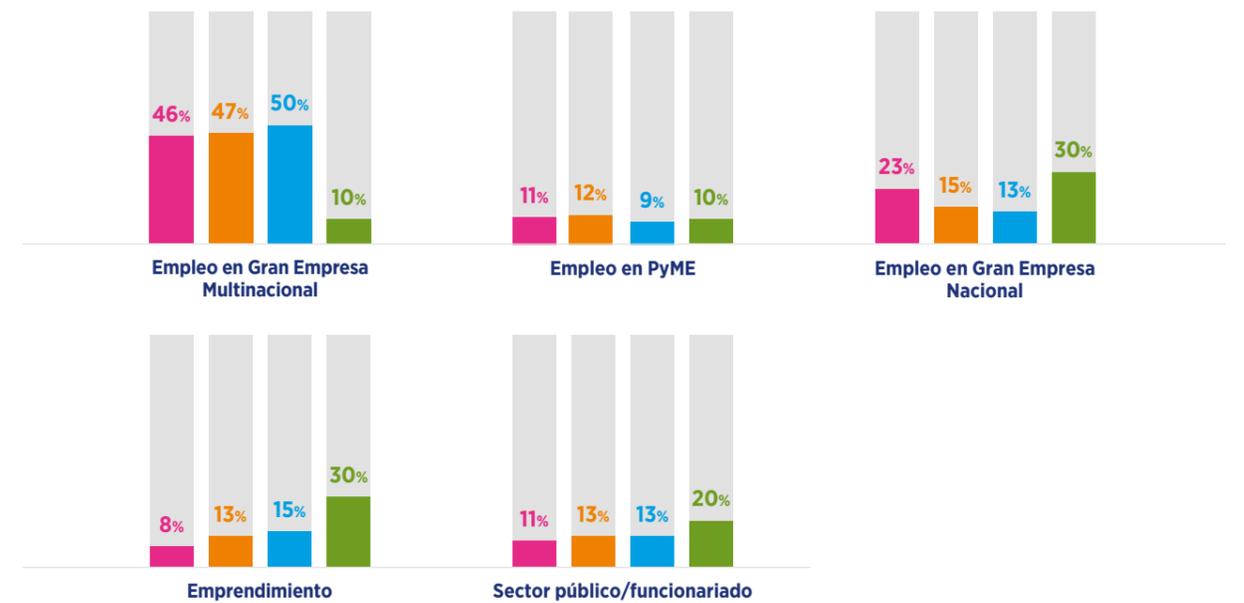
Guía Hays 2019



Visión de los profesionales

Si pudieras elegir, preferirías trabajar en:

■ Baby Boomers
 ■ Generación X
 ■ Generación Y/Millennials
 ■ Generación Z



El mayor motivo por el que los trabajadores se sienten atraídos por cada tipo de empresa son los siguientes:

■ Empleo en Gran Empresa ■ Empleo en PyME ■ Emprendimiento ■ Sector público/funcionario

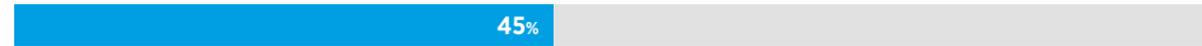
Por el tipo de desarrollo profesional



Por el trato



Por el tipo de desarrollo profesional



Por la seguridad laboral



La ambición

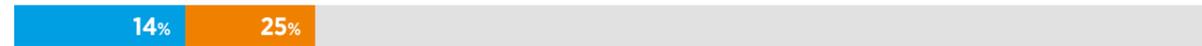
La ambición también es un atributo que las empresas valoran. Las empresas creen que un trabajador ambicioso tendrá una carrera más exitosa dentro de una empresa.

¿Son los trabajadores hoy en día lo suficiente ambiciosos para las empresas?

¿Es importante para ti que un potencial trabajador sea ambicioso/a?
¿Te consideras ambicioso/a en tu carrera?

■ Empresas ■ Trabajadores

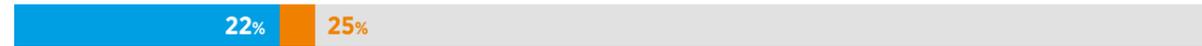
Sí, mucho



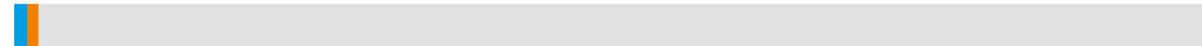
Sí, bastante



No demasiado



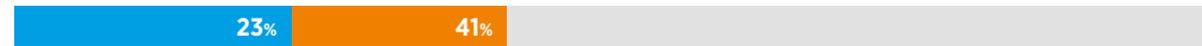
Para nada



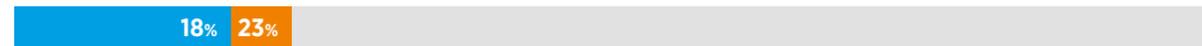
¿Por qué es importante que los trabajadores sean ambiciosos/as?
¿Por qué es importante para ti ser ambicioso/a?

■ Empresas ■ Trabajadores

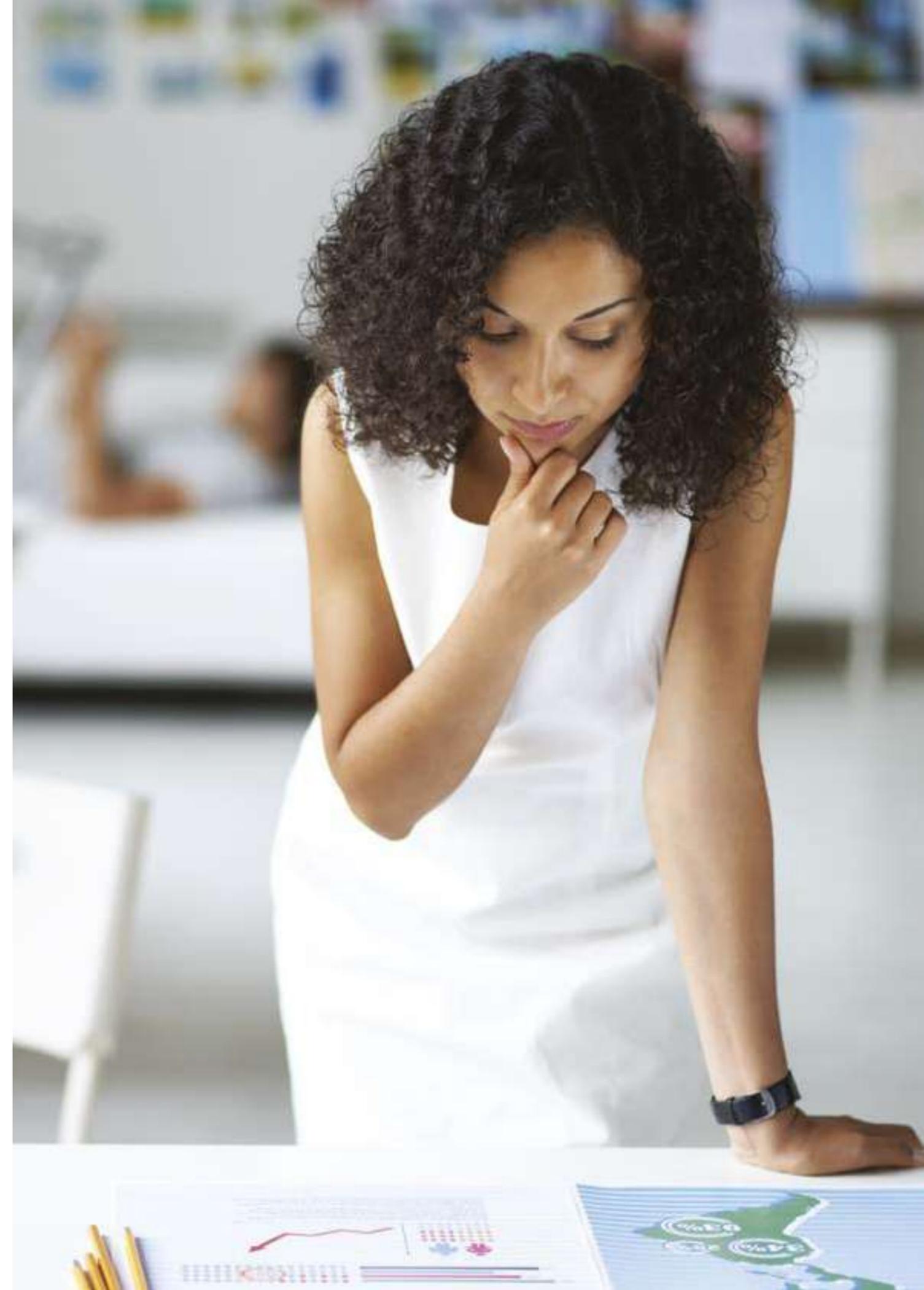
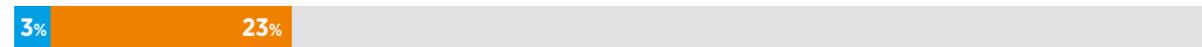
Trabajo más eficiente



Mejores resultados



Mejor progreso

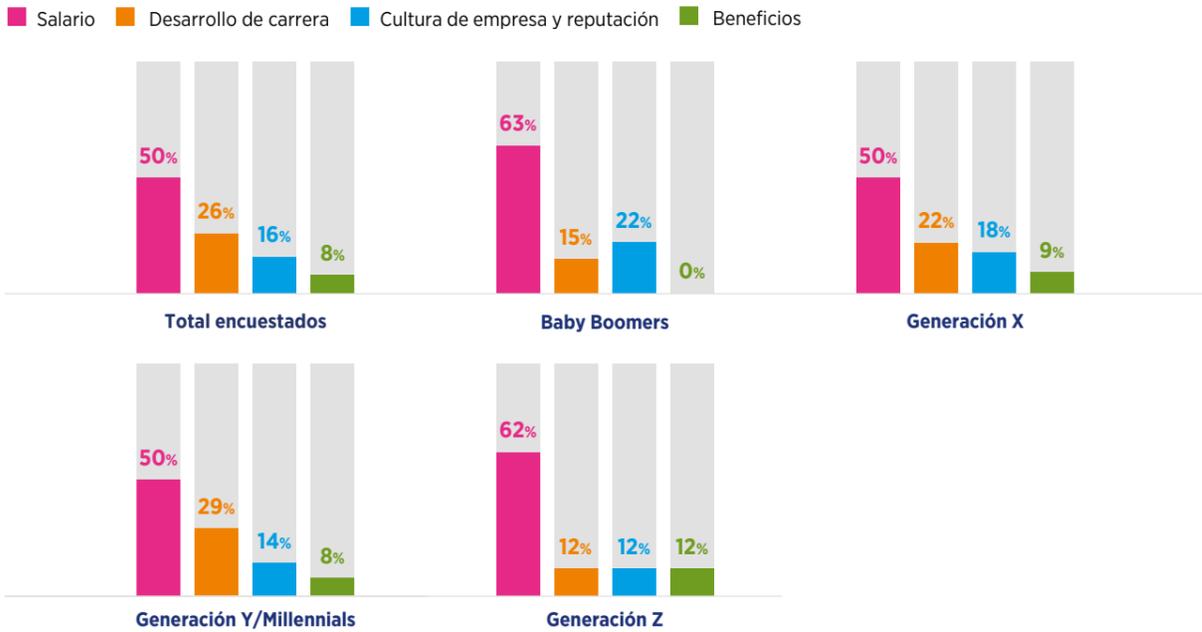




Una vez las empresas ya han incorporado al candidato ideal, deben saber cómo retenerlo para que su carrera profesional dentro de la compañía sea larga y eficiente. Hemos valorado los cuatro aspectos que más valoran los profesionales para decidir permanecer en su empresa actual, estos son, en orden de importancia: el salario, el desarrollo de carrera, la cultura y la reputación de la empresa y los beneficios sociales.

Visión de los profesionales

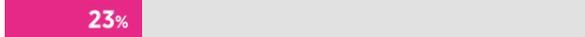
Considerando permanecer en tu actual empleo, ¿cuál de estos aspectos consideras más importante?



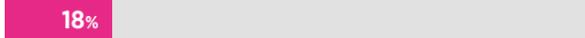
Visión de las empresas

¿Por qué motivo consideras que los trabajadores se quedan en tu empresa?

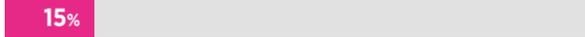
Existen oportunidades de desarrollo de carrera profesional dentro de la empresa



La situación económica de la empresa es favorable

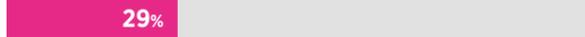


La empresa apuesta por la innovación y es competitiva

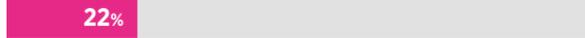


¿Por qué motivo consideras que se produce una importante fuga de talento en las empresas?

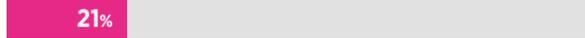
La competencia ofrece salarios más elevados



El mercado es más competitivo este año



Existe una falta de implantación de un buen plan de retención de talento en mi empresa

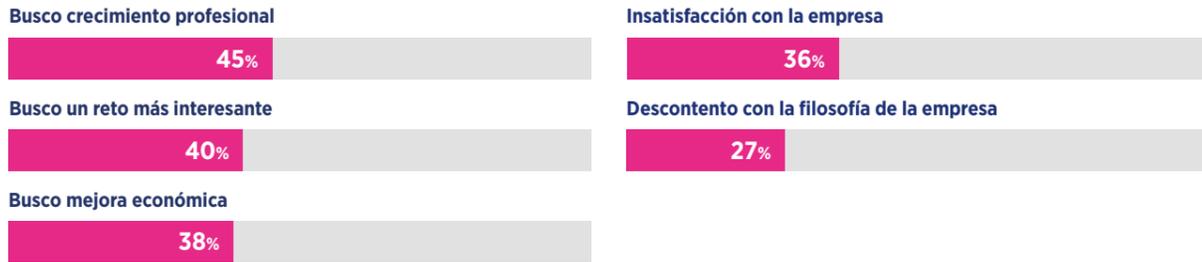


La rotación de empleados es muy elevada año tras año, las empresas ofrecen mejores salarios, el mercado es más competitivo y las empresas necesitan mejorar sus políticas de retención de talento. Además, cada vez están cambiando más las habilidades que las empresas buscan en los profesionales.

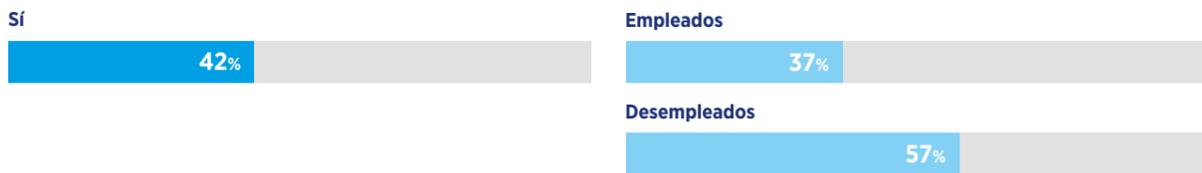


Visión de los profesionales

¿Cuáles son los motivos por los que te planteas un cambio de empleo?

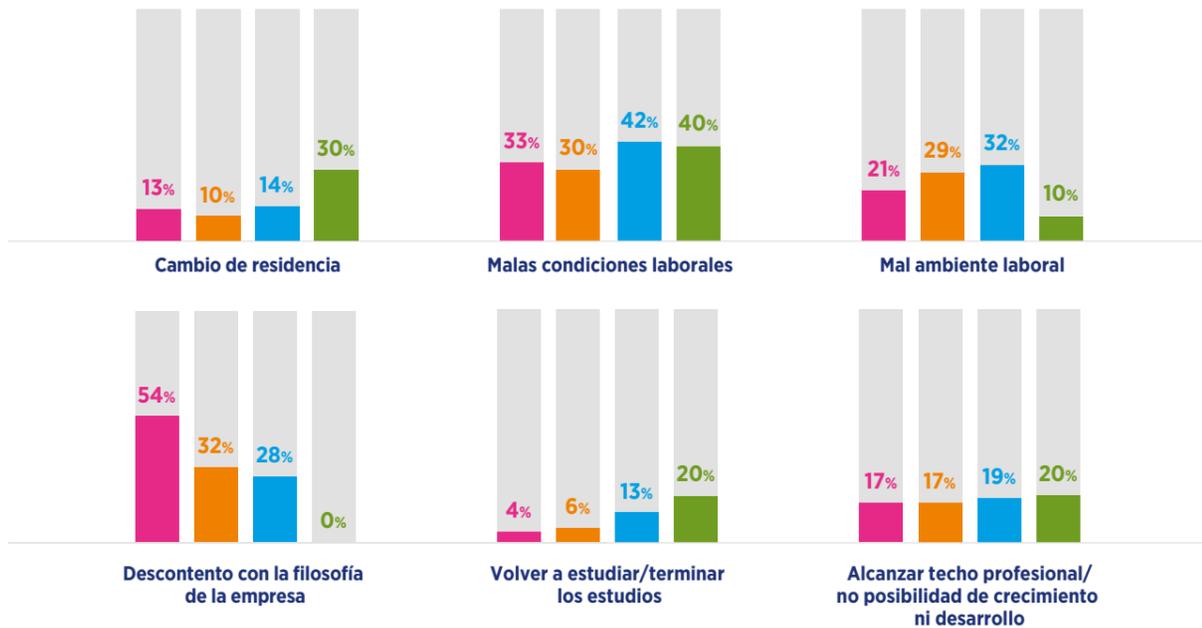


¿Has dejado alguna vez un puesto de trabajo sin tener otras opciones confirmadas?



Motivos:

■ Baby Boomers ■ Generación X ■ Generación Y/Millennials ■ Generación Z



Analizamos ahora en detalle los cuatro aspectos principales a los que los trabajadores otorgan más importancia a la hora de permanecer en una empresa:

1 - SALARIO

El paquete salarial es fundamental para que un empleado permanezca en la empresa. Se puede complementar con otros beneficios adicionales pero, el salario base siempre será primordial para un empleado.

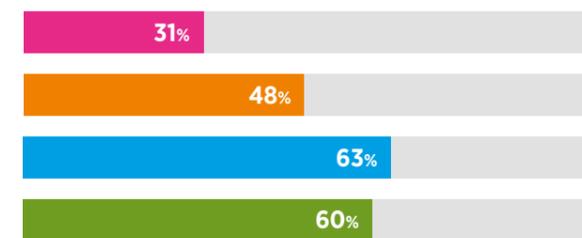
Visión de los profesionales

¿Esperas una subida salarial en 2019?



Por generación:

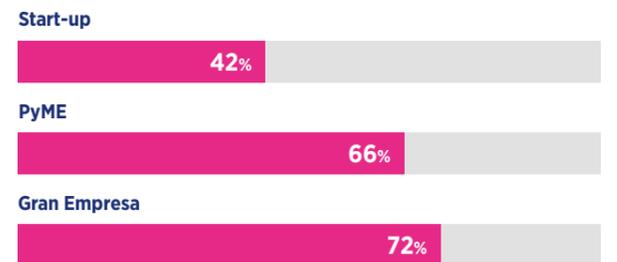
■ Baby Boomers ■ Generación X ■ Generación Y/Millennials ■ Generación Z



Visión de las empresas

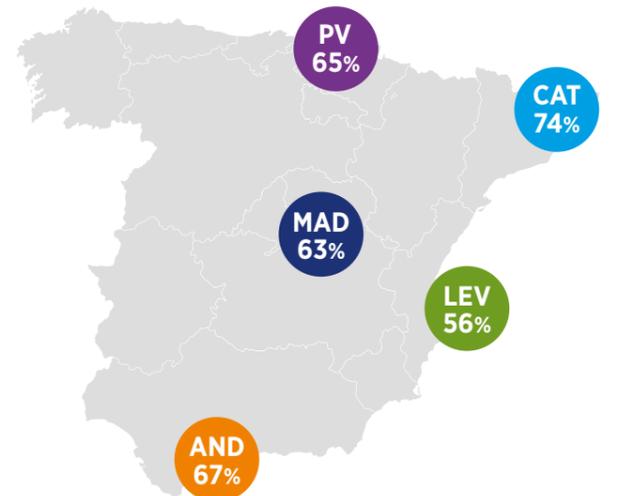
¿Vas a aumentar el salario fijo de tu plantilla en 2019?

Por tipo de empresa:



Por región:

Sí

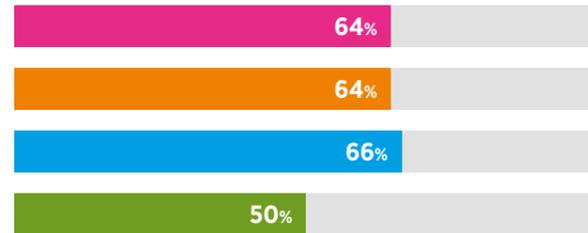




Visión de los profesionales

¿Aumentarías la jornada laboral semanal a cambio de tener más días de vacaciones?

■ Baby Boomers
 ■ Generación X
 ■ Generación Y/Millennials
 ■ Generación Z



65% No

Por lo general, los trabajadores están contentos con su jornada laboral y los días de vacaciones y no está dispuestos a renunciar a su salario a cambio de hacer menos horas o tener más días de vacaciones.

¿Aceptarías una bajada de salario a cambio de tener más días de vacaciones?

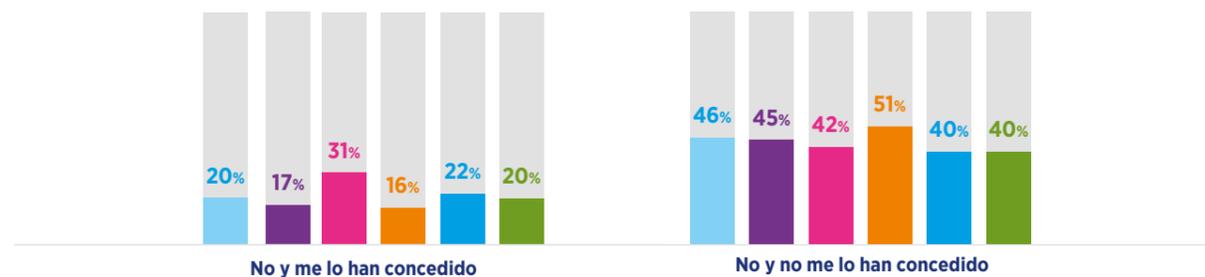
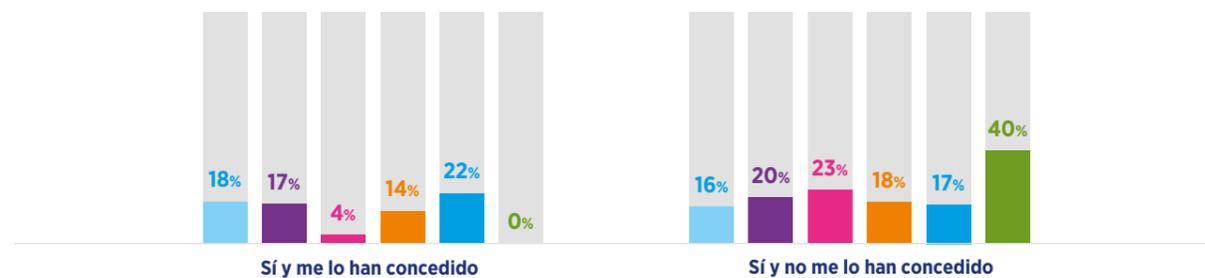
■ Baby Boomers
 ■ Generación X
 ■ Generación Y/Millennials
 ■ Generación Z



76% No

En el último año, ¿has pedido un aumento de salario?

■ Hombre
 ■ Mujer
 ■ Baby Boomers
 ■ Generación X
 ■ Generación Y/Millennials
 ■ Generación Z



En 2018 un 53% de los trabajadores esperaba un aumento salarial. De este total, un 38% no pidió en ningún momento del año una subida de salario.

¿Qué impacto crees que tienen los bonus por consecución de objetivo?

■ Es motivador
 ■ No tienen impacto
 ■ Es desmotivador



Visión de los profesionales



El salario variable también es otra forma de incentivar a los trabajadores, trabajar con objetivos ayuda a fijar un rumbo definido y permite a los trabajadores tener una idea clara de qué es lo que se espera de ellos.

2 - DESARROLLO DE CARRERA

La Generación Y es el grupo que más valora su desarrollo profesional y las formaciones a la hora de plantearse o no un cambio. En la fase anterior hemos hablado de la ambición de los trabajadores, a las empresas les interesa que sus

empleados tengan ambición y los empleados ambiciosos consideran muy importante poder tener un buen desarrollo profesional dentro de una empresa.

Visión de los profesionales

¿Qué nivel quieres alcanzar en tu carrera?



La opción más popular entre las generaciones es el nivel de Senior Manager pero, como dato relevante cabe destacar que tres de cada cuatro trabajadores de la Generación Z no consideran importante el nivel al que alcancen su carrera.

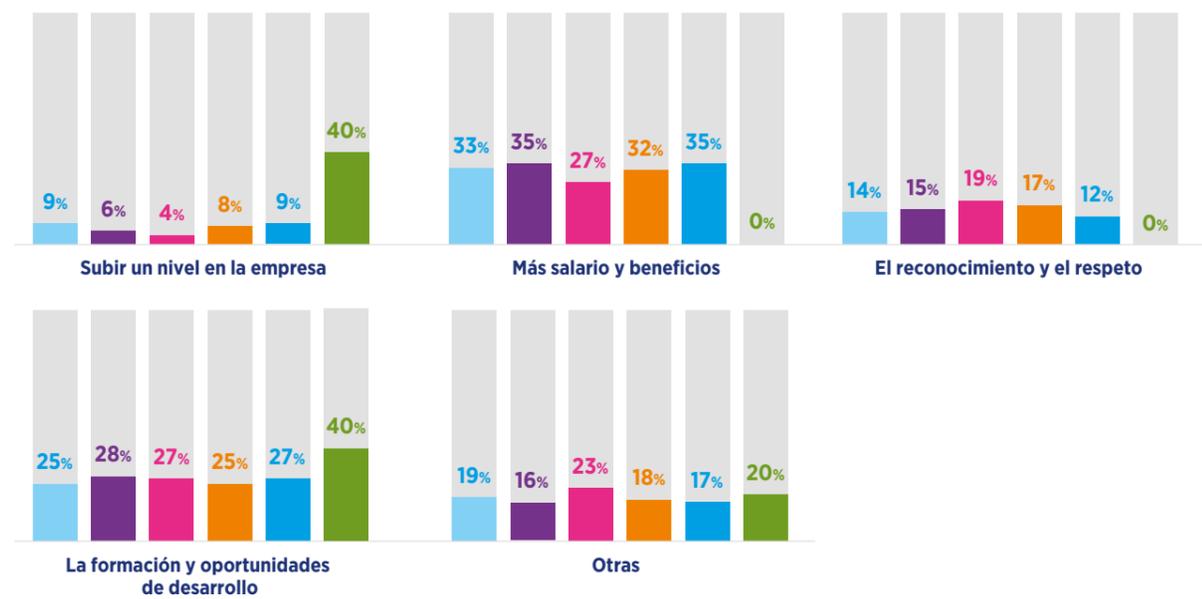
¿Esperas una promoción (responsabilidades) en 2019?





¿Cuál de los siguientes aspectos es más importante para ti cuando te promocionan?

■ Hombre ■ Mujer ■ Baby Boomers ■ Generación X ■ Generación Y/Millennials ■ Generación Z



¿Cuánto tiempo esperas estar en un puesto de trabajo antes de que te promocionen (aumento de responsabilidades)?



Visión de los profesionales



¿Cuánto tiempo esperas que pase un empleado en su rol antes de promocionarlo?



Visión de las empresas



La gran mayoría de los profesionales en España cuando se les promocionan, valoran principalmente el aumento del salario y de beneficios sociales seguido de la formación y las opciones de desarrollo y, la mayoría, esperan ser promocionados o obtener un aumento de responsabilidades cada 1 o 2 años.

El 50% de la Generación Z esperan ser promocionados en menos de un año, las posiciones que ocupan actualmente esta generación son de poca responsabilidad y, por este motivo, esperan un aumento de ellas en un menor periodo de tiempo.



Visión de las empresas

¿Cuánto tiempo esperas que pase un empleado en su rol antes de promocionarlo? (Por tipo de empresa)

■ Menos de 1 año ■ 1 año - 2 años ■ 2 años - 5 años ■ + 5 años

Start-up



PyME



Gran Empresa



Las empresas están alineadas con la opinión de los trabajadores. La mayoría de ellas también considera que sus empleados deben estar entre 1 o 2 años en una posición antes de promocionar. El aumento de responsabilidades acostumbra a ser más rápido en las empresas con menos volumen de empleados como son las Start-ups.

¿En qué criterio basas las promociones en tu empresa?

■ Tiempo desempeñando el rol ■ En los resultados ■ En ambas cosas ■ En ninguna de las dos

Start-up



PyME



Gran Empresa

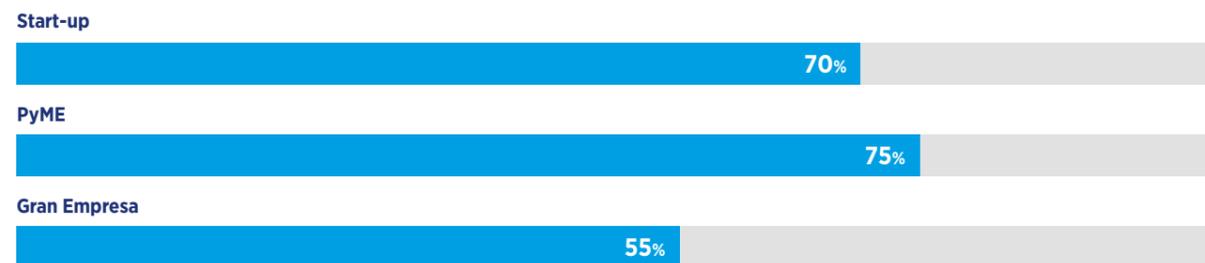


Anteriormente hemos comentado la importancia de los bonus por consecución de objetivos, estos, además de ser una buena forma de motivar a los empleados, es una herramienta muy útil para fijar los criterios de promoción.



¿Tiene tu empresa definidas las políticas de promoción de los empleados?

No



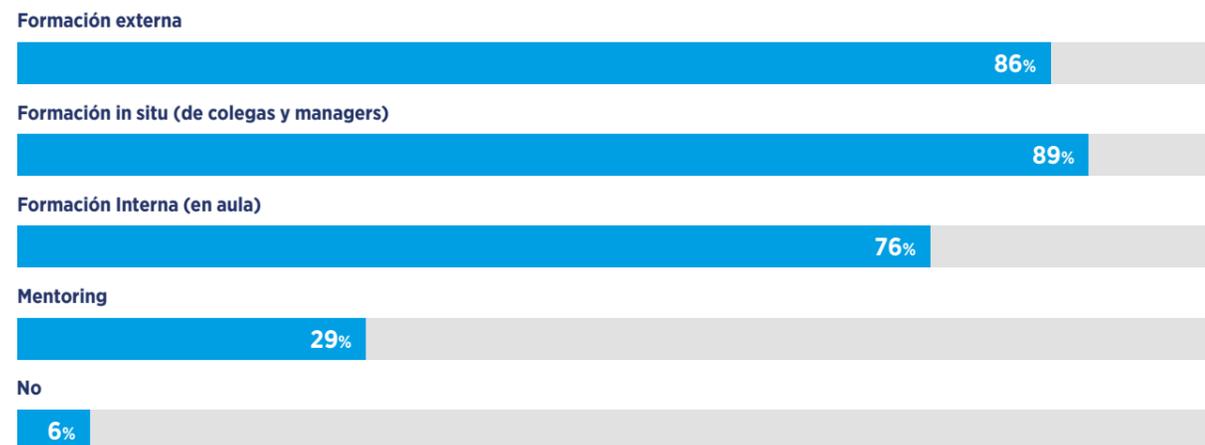
66%
No



DATO CURIOSO

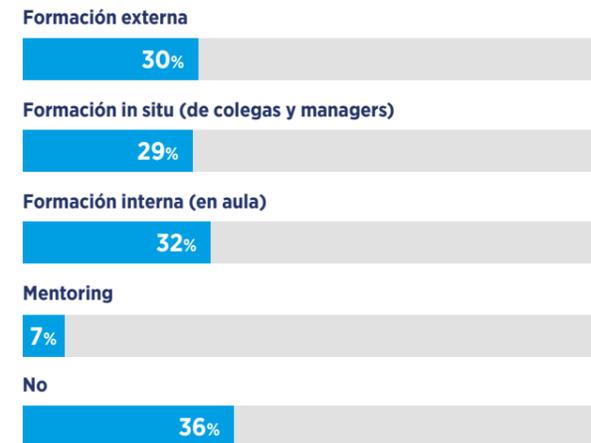
Un 32% de las empresas contestó que la gestión del equipo de management de su empresa está enfocada a las personas. Un 53% de ellas ha contestado que no tiene definidas las políticas de promoción de sus empleados.

¿Animas a tus trabajadores a continuar su formación para seguir desarrollando sus oportunidades?



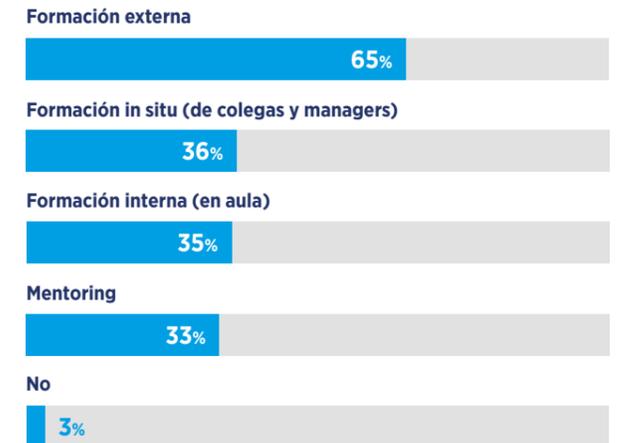
Visión de los profesionales

¿Recibes alguno de los siguientes tipos de formación/desarrollo en tu empresa actual?



Considerando que los trabajadores valoran mucho la formación que les puede ofrecer la empresa, pocas de ellas realmente lo implementan. La inversión en formaciones es

¿Cuáles de los siguientes tipos de formación/desarrollo te gustaría recibir en un nuevo empleo?



muy positiva para la empresa a largo plazo ya que es una manera muy efectiva de motivar y retener a los trabajadores y, además, prepararlos para su rol.

¿Consideras que tus superiores están capacitados para gestionarte adecuadamente?

54%
Sí

Un 46% de los profesionales en España opina que sus superiores no están lo suficientemente capacitados para gestionarlos. Tener un buen manager es fundamental para mantener un equipo cohesionado, motivado y retenerlo.

61% 
Sí – Profesionales en extranjero



3 - CULTURA DE EMPRESA

El tercer factor más valorado a la hora de quedarse en una empresa, es la reputación, la cultura y el ambiente de esta. La jornada laboral ocupa muchas horas en el día a día de los trabajadores y, por eso, es importante hacerles sentir

cómodos y valorados. Asimismo, a las empresas también les interesa que sus empleados encajen con sus valores para poder armonizar el ambiente y los equipos.

Visión de las empresas

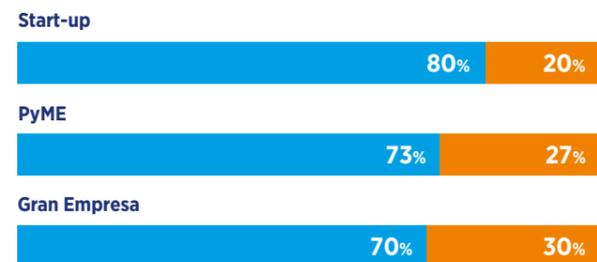
¿Es importante para ti fichar gente que tenga buen encaje con la cultura de tu empresa?

Muy importante Bastante importante

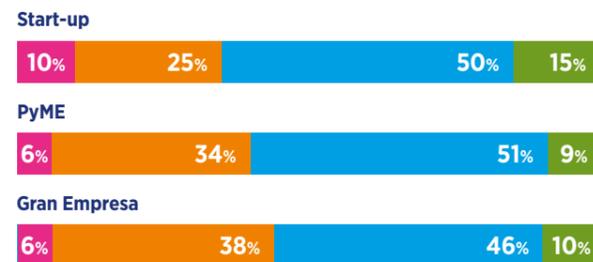


¿Es importante que tus empleados se lleven bien?

En el trabajo
Muy importante Bastante importante



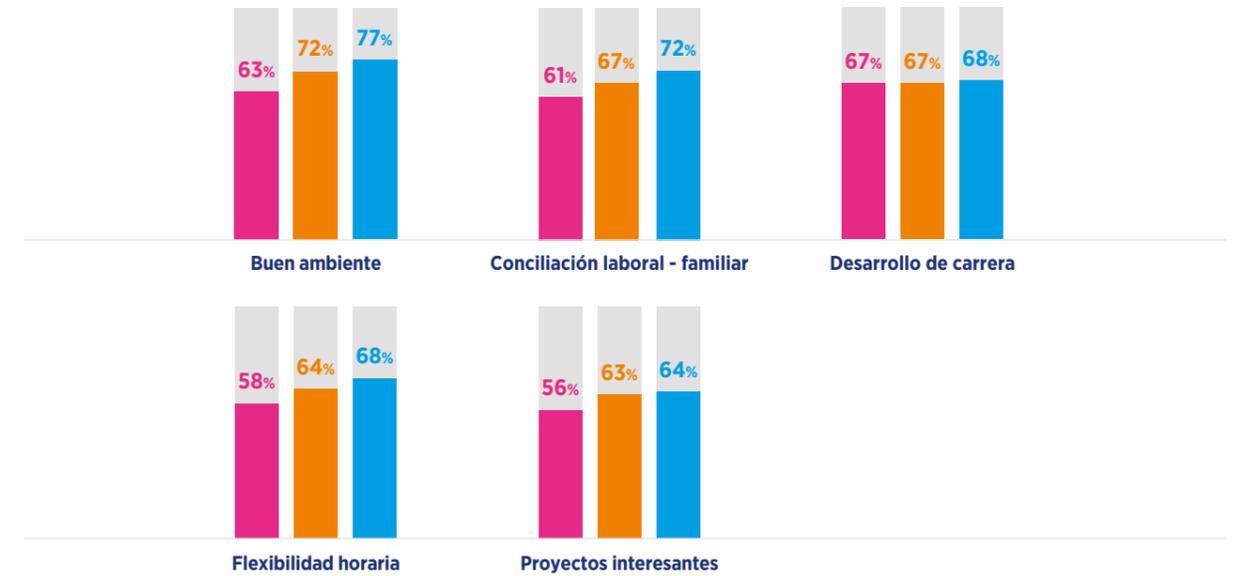
Fuera de la oficina
Muy importante Bastante importante Poco importante Nada importante



Las empresas buscan candidatos que no solo encajen con el rol que tendrán sino que también encajen con el ambiente y la cultura de la empresa.

Además de salario ¿cuáles de los siguientes aspectos son importantes para atraer talento?

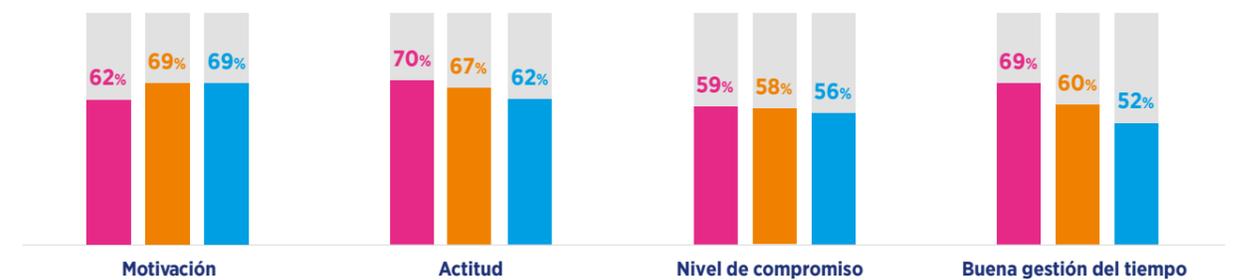
Guía 2017 Guía 2018 Guía 2019



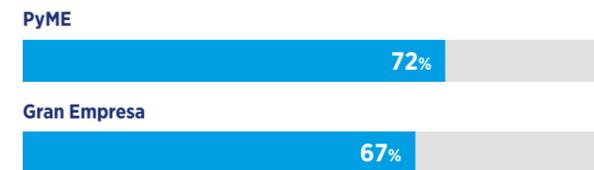
Por lo general, las empresas que tienen unas buenas políticas de retención de talento son más atractivas desde un inicio que las empresas que no ofrecen otros incentivos a parte de un buen paquete salarial.

¿Cuáles son los puntos clave que más influyen en la productividad de un empleado?

Guía 2017 Guía 2018 Guía 2019



Motivación 2019



Buena gestión del tiempo 2019



El 69% de las empresas consideran que lo más importante para que los trabajadores sean eficientes es tenerlos motivados. Consecuentemente, si tienes a tus empleados

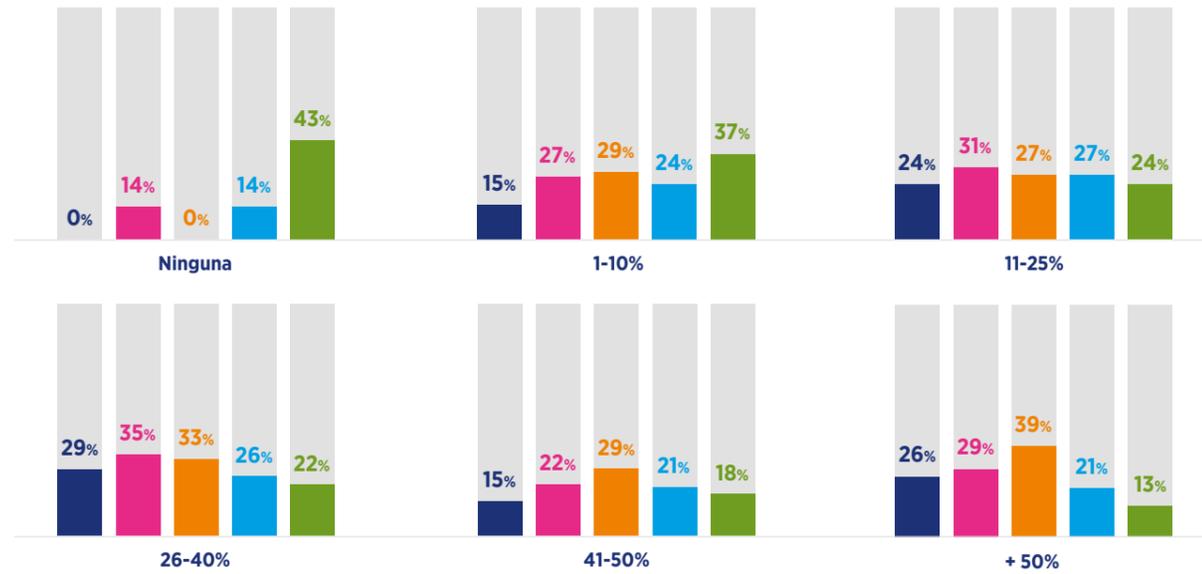
motivados, su actitud en el trabajo mejorará y a su vez su compromiso para hacer las cosas bien y gestión de las tareas será más buena.



¿Has implementado cambios en el tipo de gestión con tus empleados en el último año?

Según el porcentaje de mujeres que hay en la empresa:

- Hemos introducido evaluaciones anuales para los empleados
- Hemos apostado por un modelo de liderazgo participativo
- Hemos aumentado el foco hacia las personas
- Tenemos una visión más estratégica
- No

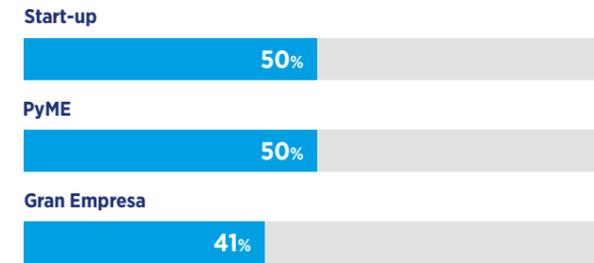


DATO CURIOSO

Las empresas con más de un 50% de mujeres han aumentado el foco hacia las personas y han apostado por un liderazgo más participativo. Por otro lado, las empresas con menos mujeres han tenido más en cuenta la mejora de la visión estratégica de la empresa.

¿Has implementado políticas de empresa para favorecer la conciliación de tus empleados?

Hemos introducido horario flexible de entrada y salida



No



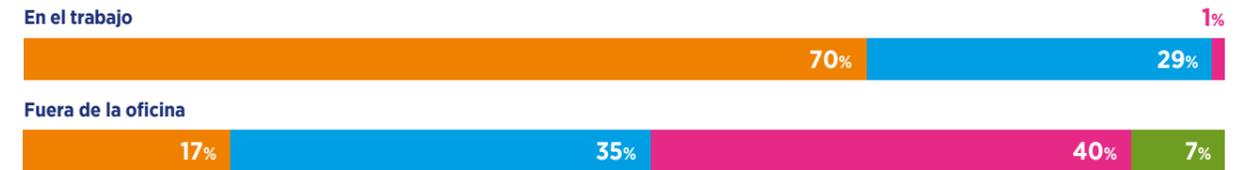
Parece que la cultura de las empresas cada vez más se está centrando más en sus empleados. Mantener a los trabajadores satisfechos y contentos mejora el ambiente en la empresa y disminuye la rotación de perfiles.



Visión de los profesionales

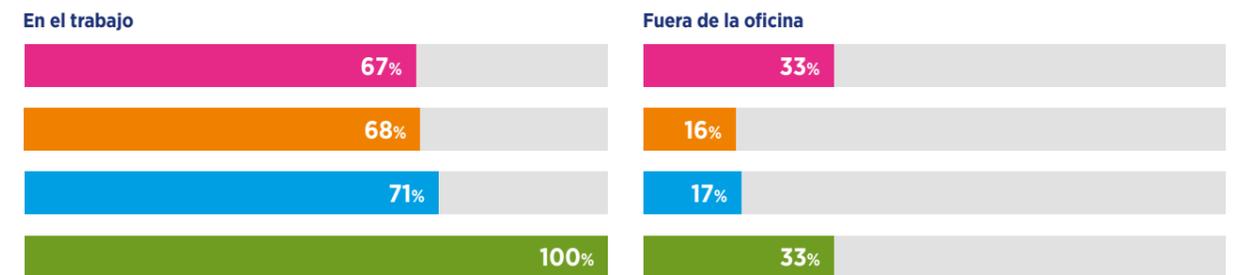
¿Es importante llevarte bien con tus colegas?

- Muy importante
- Bastante importante
- Poco importante
- Nada importante



“Muy importante” por generación

- Baby Boomers
- Generación X
- Generación Y/Millennials
- Generación Z

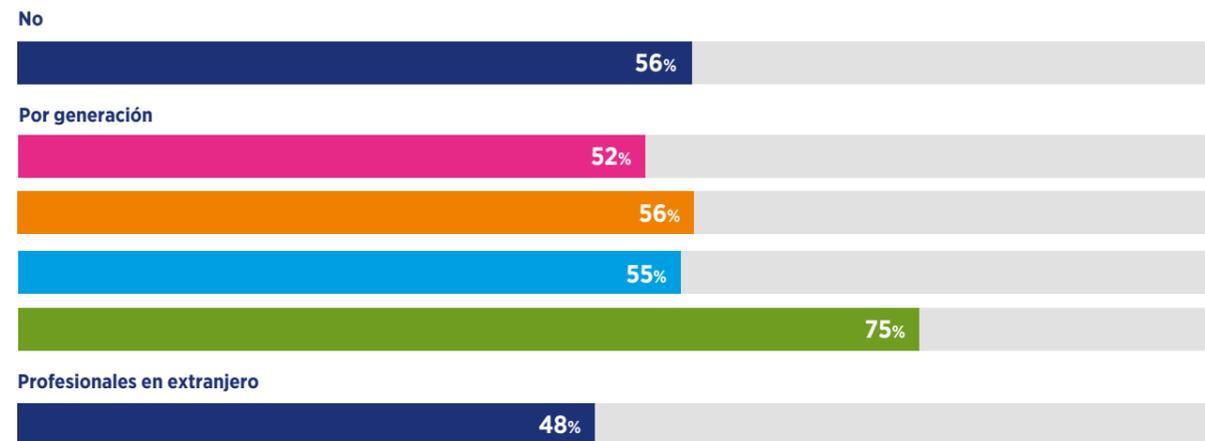


Al igual que las empresas, los profesionales también valoran mucho un buen ambiente laboral. No es tan importante tener una buena relación fuera de horas de trabajo pero sí en las oficinas.



¿Crees que en tu empresa se valora a las personas por los logros que consiguen (meritocracia)?

■ Total encuestados ■ Baby Boomers ■ Generación X ■ Generación Y/Millennials ■ Generación Z



Más de la mitad de los profesionales en España y en exterior consideran que sus empresas no valoran los logros conseguidos por ellos mismos. Como llevamos diciendo a lo largo del estudio, es muy importante tener a los trabajadores satisfechos con su trabajo y, la meritocracia es una forma

de hacerles sentir valorados y provechosos. Hay muchas maneras de reconocer los méritos de los trabajadores sin tener que compensarlos económicamente, un aumento de responsabilidades, asignarle nuevos proyectos o gestionar a otras personas pueden ser un ejemplo.

4 - BENEFICIOS

Son otra manera de demostrar a los trabajadores que se les valora en una empresa. Normalmente están pensados para facilitarles el día a día a los empleados y ayudarles a mantener el equilibrio entre la vida personal y la laboral.

Visión de las empresas

¿Pagas remuneración variable a la mayor parte de tus empleados?



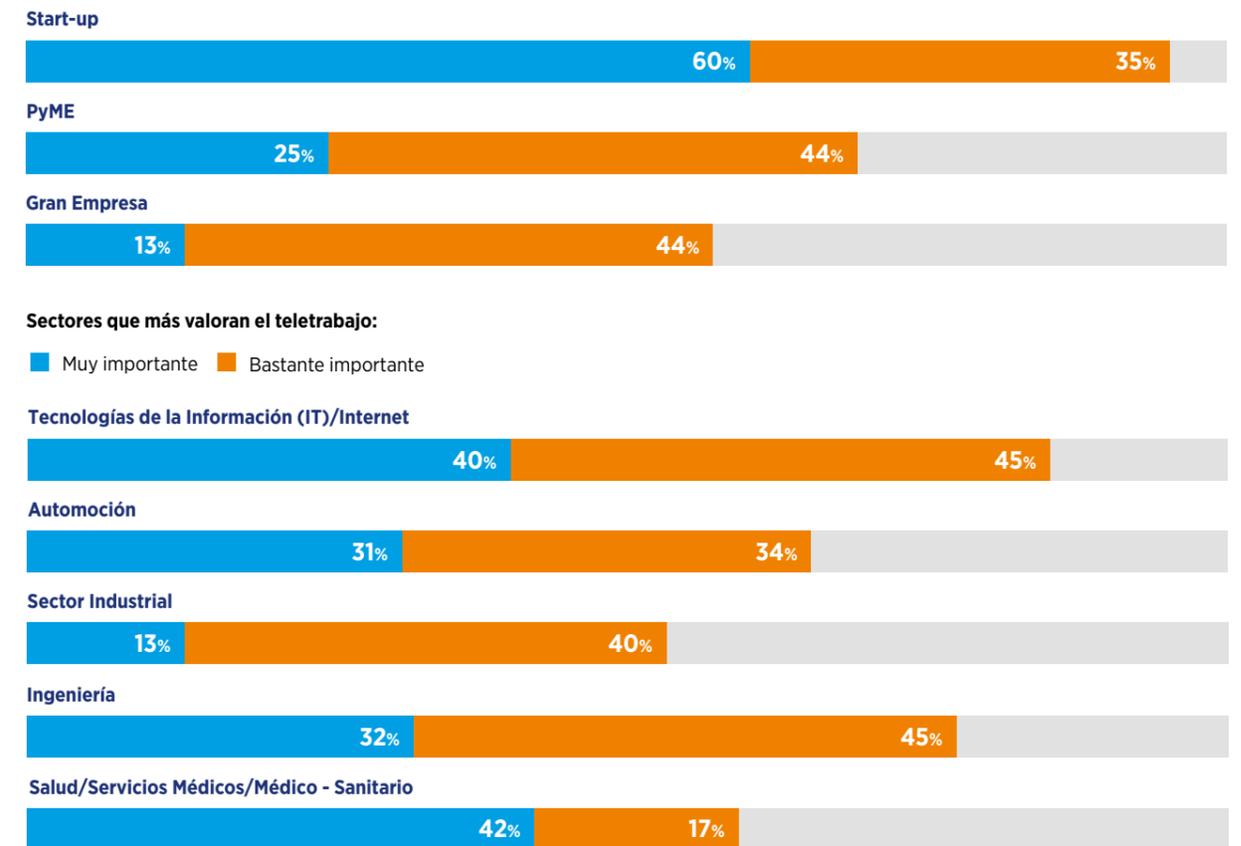
¿Ofreces beneficios no financieros a la mayor parte de tus empleados?



Hay muchas empresas que no ofrecen beneficios sociales a sus empleados aun sabiendo que la gran mayoría de ellos lo considera importante antes de plantearse si permanecer o cambiar de empresa.

¿Es importante para tu empresa el trabajo flexible?

■ Muy importante ■ Bastante importante



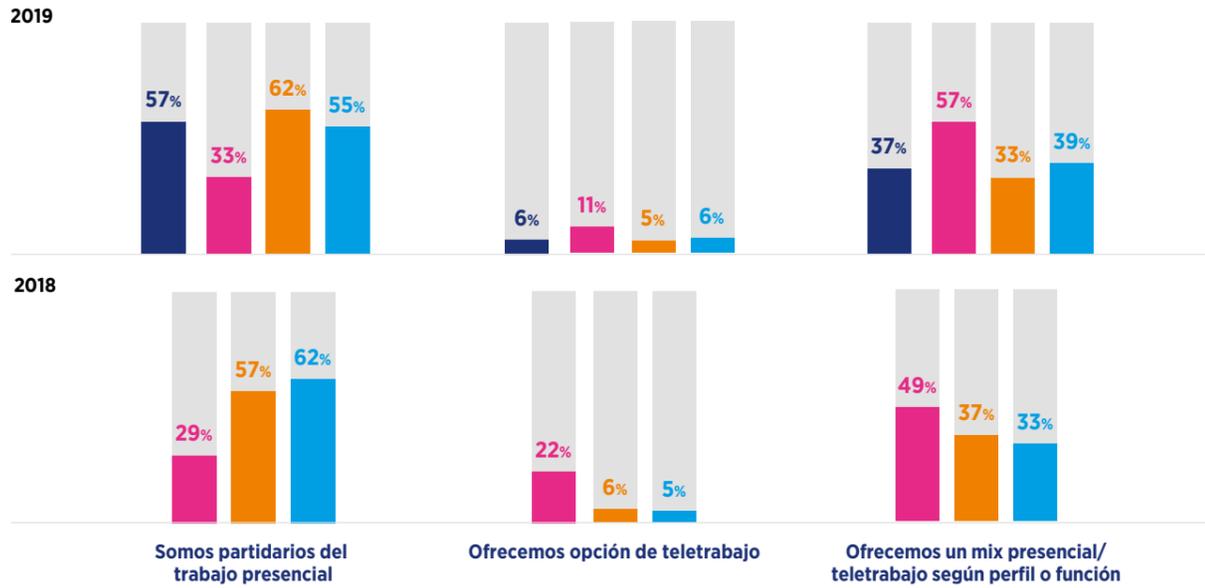
Regiones que más valoran el teletrabajo:





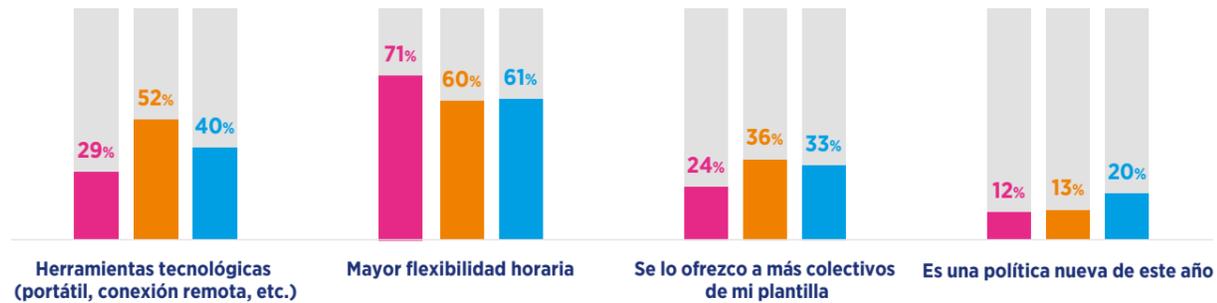
¿Cómo gestionas la jornada laboral de tu plantilla?

■ Total encuestados ■ Start-up ■ PyME ■ Gran Empresa



¿Cuáles de las siguientes opciones de teletrabajo ofreces este año que no dieras el año anterior?

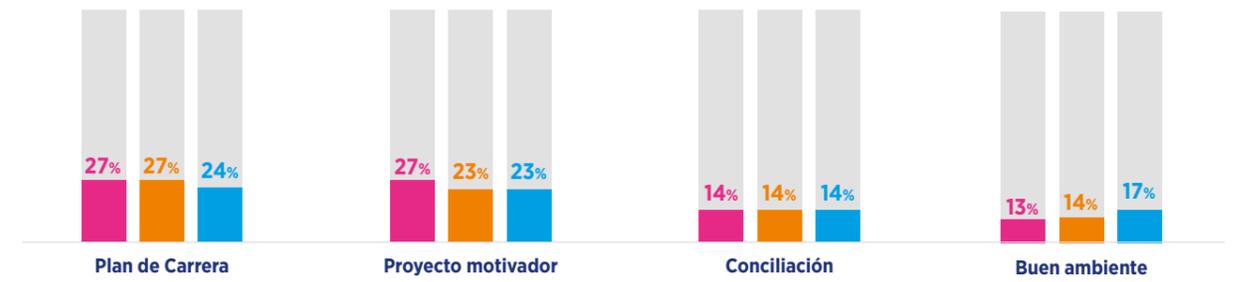
■ Start-up ■ PyME ■ Gran Empresa



Visión de los profesionales

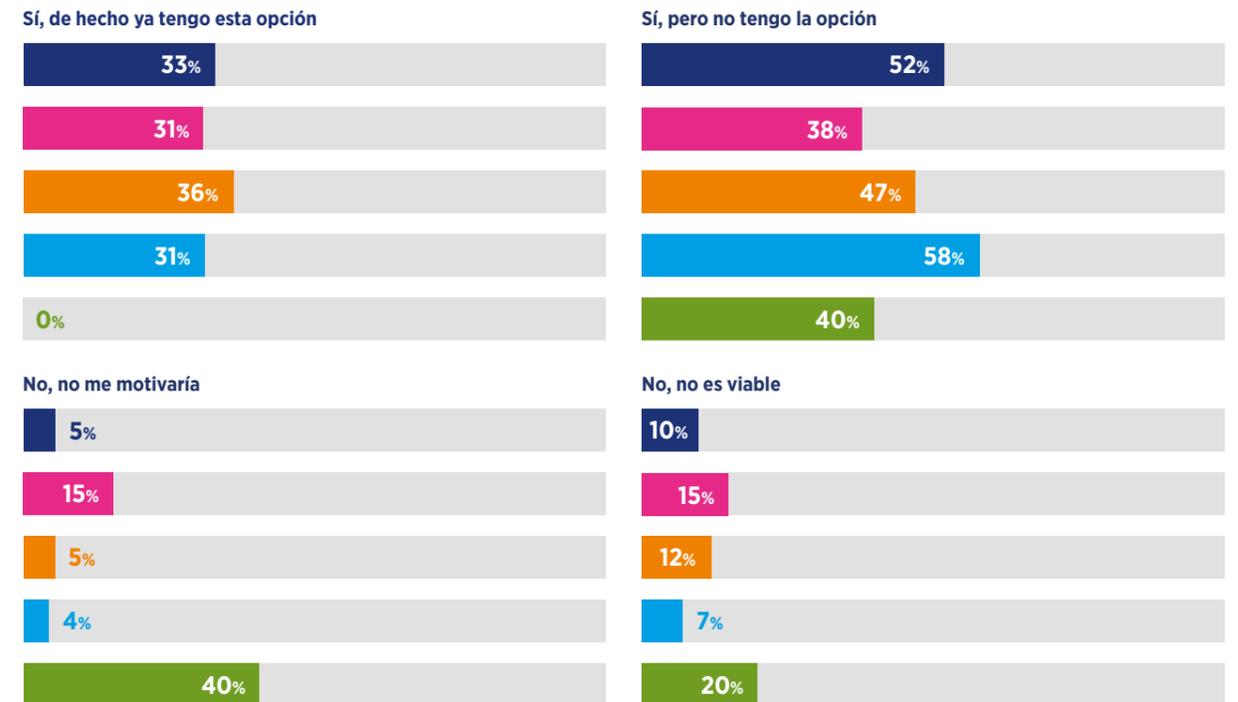
Si tu salario es adecuado, ¿qué valoras más en tu trabajo?

■ Guía 2017 ■ Guía 2018 ■ Guía 2019



¿Crees que podrías realizar parte de tu trabajo desde casa?

■ Total encuestados ■ Baby Boomers ■ Generación X ■ Generación Y/Millennials ■ Generación Z



Aunque muchas empresas estén incorporando el teletrabajo aún hay trabajadores a los que gustaría poder hacerlo pero sus empresas no les ofrecen esta opción. Un dato a resaltar es que un 40% de la Generación Z no tiene interés en trabajar desde casa y cree que no les motivaría.

¿Cómo puntúas tu nivel de conciliación laboral-personal en tu puesto de trabajo?

■ Hombre ■ Mujer ■ Profesionales extranjero

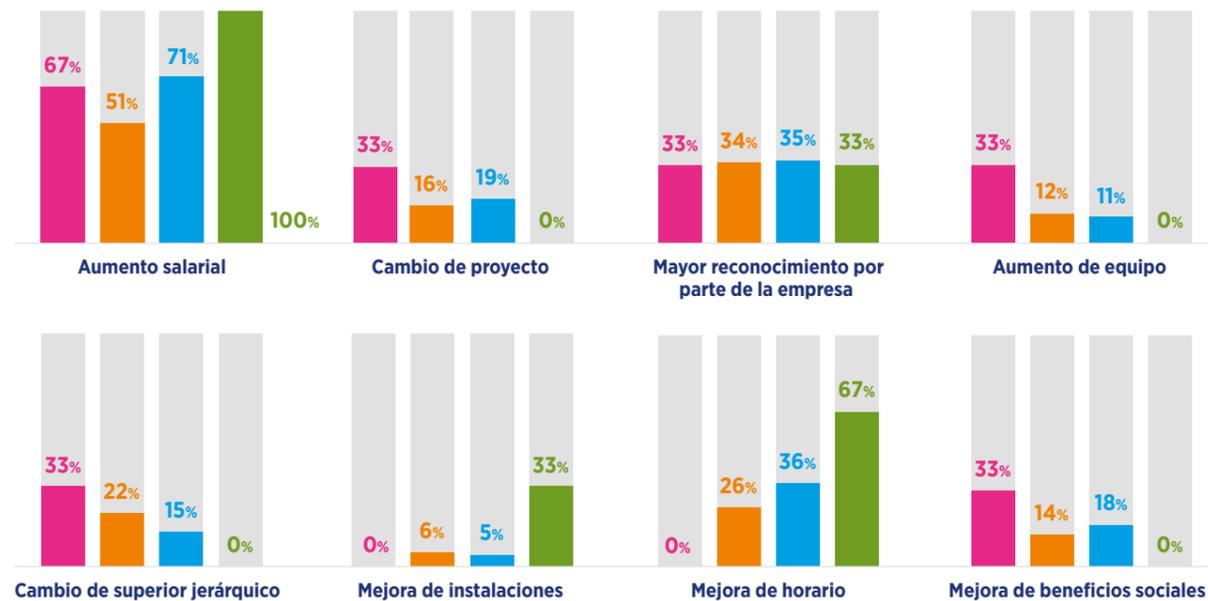


¿Cuál consideras que es el mayor beneficio de un buen balance entre vida personal y laboral?

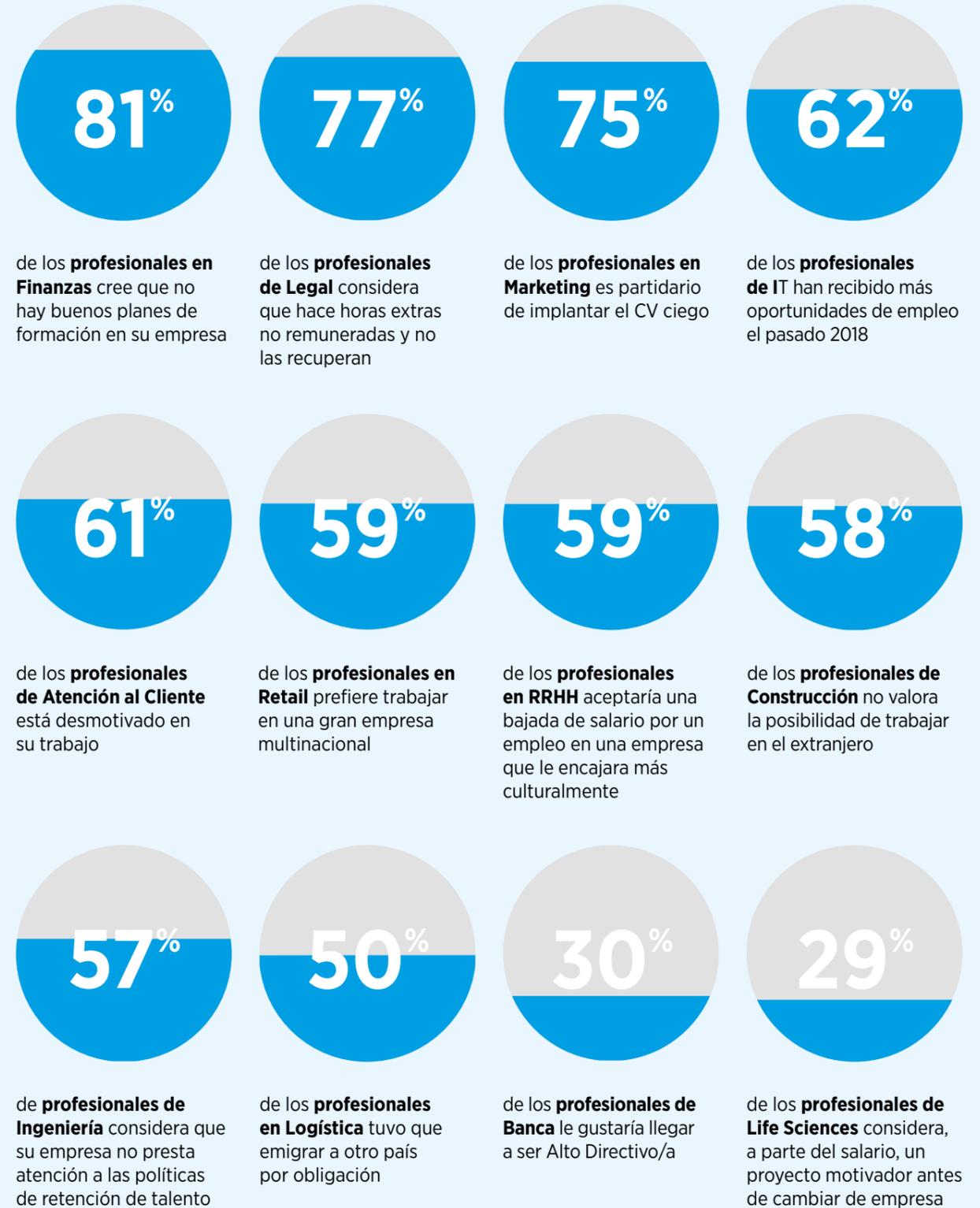


Me siento desmotivado: ¿qué podría hacer mi empresa para volverme a motivar?

■ Baby Boomers ■ Generación X ■ Generación Y/Millennials ■ Generación Z



DATOS RELEVANTES POR SECTOR QUÉ VALORAN LOS SECTORES



CONCLUSIONES

Dedicamos entre un 10 y un 12 por ciento de nuestras vidas al trabajo. Aunque no parezca un porcentaje muy alto, en la práctica son muchas horas dedicadas a ello. En el estudio hemos podido analizar que 4 de cada 10 empleados están desmotivados en su trabajo. Si a parte de dedicar tantas horas a la jornada laboral, no estamos contentos con lo que hacemos, es que aún nos queda mucho trabajo por hacer.

SEARCH

En la fase de búsqueda de un primer empleo o de uno nuevo, las empresas deben conocer cuáles son los aspectos que mejor valoran los trabajadores para poder hacerles una buena oferta. Por lo general, valoran el paquete salarial, su posible desarrollo dentro de la empresa y que el nuevo proyecto sea retador. Además, otros aspectos que complementarán a la decisión del trabajador para decantarse por una empresa u otra son: los beneficios sociales disponibles y el encaje cultural con la empresa. Como podemos ver, evalúan diversos aspectos antes de tomar la decisión de aplicar en una empresa, es por eso las empresas deben saber cómo vender cada posición, por ejemplo si el paquete salarial no es muy elevado pero es un proyecto muy retador y con una amplia proyección de carrera, se debe dar más énfasis a esta segunda parte.

STAY

La fase más larga del ciclo es la que llamamos Stay ya que es la que coincide con la duración de cada proyecto. Si una empresa tiene a sus empleados satisfechos, esta fase será más larga. En este momento del proceso, los profesionales valoran mucho el ambiente de la empresa, la relación con sus compañeros, la conciliación laboral y el paquete salarial y beneficios sociales, como son el trabajo flexible o el teletrabajo. La mayoría de los factores que valoran los empleados para quedarse en una empresa coinciden con las razones por las que los candidatos deciden entrar en una nueva empresa, es por eso que es recomendable ser transparente y no mentir en el proceso de selección. De esta manera no solo tendrán a sus empleados contentos sino que será más fácil retenerlos.

JOIN

Antes de incorporarse en una nueva empresa, el trabajador da realmente importancia al paquete salarial y a los beneficios sociales. Si tiene dos ofertas en la mesa, por lo general, se decantará por la que le ofrezca una mejor retribución. Conocer los salarios que se ofrecen en el mercado es muy importante para poder garantizar salarios más competitivos y ser más atractivo desde el punto de vista de los candidatos. El tipo de empresa también es un aspecto que los empleados consideran importante, las generaciones X, Y y los Baby Boomers son más partidarios a trabajar en Gran Empresa Multinacional, en cambio, las nuevas generaciones, la Z, prefiere trabajar en Grandes Empresas Nacionales.

“ Las aptitudes interpersonales, el trabajo flexible y la transparencia salarial son las tres tendencias clave para transformar un ámbito laboral. ”

Tendencias Internacionales en Selección de Personal 2019 – LinkedIn Talent Solutions

RECOMENDACIONES

Basándonos en nuestro estudio hemos identificado cuatro puntos clave para que las empresas puedan mejorar sus procesos de atracción y retención de talento.

DEFINIR LAS POLÍTICAS DE LA EMPRESA

Las empresas con las políticas claras son más atractivas para los trabajadores. Si existen buenas políticas de empresa es importante darlas a conocer, la buena comunicación es importante para atraer talento. Si además de tenerlas definidas, se siguen y se ponen en práctica, los trabajadores verán el compromiso de la empresa y aumentarán el suyo. No solo es una buena manera de atraer talento, también lo es para retenerlo.

Las políticas que interesan más a los trabajadores en España son, las de los programas de formación, de promociones, de salud y bienestar y la de trabajo flexible.

INVERTIR EN LOS TRABAJADORES

Los profesionales, aparte de valorar el salario, cada vez valoran más los beneficios sociales que ofrecen las empresas. Hay una gran diversidad de beneficios valorados por los trabajadores como son el trabajo flexible, la formación, el plan de carrera y la conciliación laboral-personal, entre otros. Invertir en este tipo de beneficios le da un valor adicional a las empresas y no solo les permitirá ser más atractivas de cara a nuevos trabajadores sino que sus empleados estarán más contentos y agradecidos. Como ya se ha comentado en este informe, un empleado contento tiene un mejor rendimiento y actitud en el trabajo, consecuentemente su productividad y compromiso será mayor.

CONOCER A LOS TRABAJADORES

Cada vez las empresas tienen mayor diversidad de trabajadores y es muy importante conocerlos y saber que no todos tienen las mismas necesidades y requisitos. En este estudio se han segmentado muchas de las respuestas por generación y por género para dar una visión más detallada de los trabajadores.

No valoran los mismos aspectos para quedarse en una empresa una persona de la generación Y que una persona de la Z, ni un hombre o una mujer. Cada grupo tiene unas preferencias específicas, si se identifican, será más fácil captar a los perfiles buscados. Si una empresa decide contratar más personas de la Generación X deberá ofrecerles, como se ha podido analizar en este estudio, un salario razonable, una mejora en su conciliación laboral-personal y oportunidades a largo plazo.

PRACTICAR LA MERITOCRACIA

La meritocracia consiste en un sistema basado en el mérito. A los trabajadores les gusta que se les reconozca el trabajo que realizan y les hace sentir satisfechos y útiles. Este reconocimiento no solo puede ser económico, hay muchas otras formas de hacerlo. Un aumento de beneficios sociales puede ser una forma de hacerle ver al trabajador que la empresa está satisfecha con su trabajo. Los incentivos también son una manera de reconocer los méritos de un empleado. Repetimos, un trabajador contento es un trabajador eficiente.

CONTÁCTANOS

Nuestra red de oficinas en España nos permite abarcar el territorio nacional con presencia física en las siguientes ciudades:

Barcelona

C/ Valencia, 307-313
08009 Barcelona
T: +34 93 476 01 03
E: barcelona@hays.es

Madrid

Paseo de la Castellana, 81
28046 Madrid
T: +34 91 456 69 98
E: madrid@hays.es

Valencia

C/ Justicia, 4
46004 Valencia
T: +34 96 197 47 50
E: valencia@hays.es

Bilbao

C/ Ibáñez de Bilbao, 28
48009 Bilbao
T: +34 94 423 87 17
E: bilbao@hays.es

Sevilla

Av. Luís de Morales, 32
41018 Sevilla
T: +34 95 498 77 38
E: sevilla@hays.es



**Para saber más acerca de nuestra red mundial de oficinas,
consulta hays.es o hays-response.es**